

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À  
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES  
COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAÎTRISE EN PSYCHOLOGIE

PAR  
MICHEL-ANDRÉ SIOUI

LE CONCEPT DE SOI  
CHEZ LE PRÉ-RETRAITÉ

AVRIL 1987

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

À LOUISE

## Sommaire

Avec la venue de la retraite, le travailleur se voit trop souvent confronté à une crise qui vient le toucher au plus profond de son être. Une préparation à la retraite adéquate pourrait influencer de façon positive le concept de soi de l'individu.

Or, l'on ne sait trop le rôle que joue le concept de soi dans la décision de s'inscrire ou non à une session de préparation à la retraite, pas plus que l'on ne peut affirmer avec certitude que le concept de soi de l'individu ayant choisi de suivre une telle session soit meilleur, une fois la retraite venue. Cette recherche tente d'éclaircir ces interrogations. Pour y arriver, l'utilisation du Tennessee Self Concept Scale (TSCS) déterminera s'il existe ou non une différence significative entre les pré-retraités inscrits et ceux non-inscrits à un programme de préparation à la retraite.

Les résultats obtenus, suite aux tests-t effectués, infirment les hypothèses de départ et montrent que le concept de soi des pré et nouveaux retraités ne joue pas un rôle prépondérant dans la prise de décision de suivre ou non une session de préparation à la retraite. De plus, le concept de soi de l'"inscrit" n'est pas significativement meilleur que celui du "non-inscrit" et ce, après six mois de vie à la retraite.

## Table des matières

Introduction.....	1
Chapitre premier - Contexte théorique.....	4
Impact de la retraite.....	5
Concept de soi.....	26
Relation entre retraite, session de pré-retraite et concept de soi.....	38
Hypothèses.....	41
Chapitre II - Description de l'expérience.....	43
Sujets.....	44
Instrument de mesure.....	45
Déroulement de l'expérience.....	51
Méthode statistique.....	53
Chapitre III - Présentation et analyse des résultats.....	55
Présentation des résultats.....	56
Discussion des résultats.....	60
Conclusion.....	67
Appendice A - Echelles sélectionnées sur le T.S.C.S.....	71
Appendice B - Version française du Tennessee Self Concept Scale.....	79
Appendice C - Questionnaire de renseignements généraux.....	89
Appendice D - Résultats des facteurs secondaires.....	96
Remerciements.....	99
Bibliographie.....	100

## Introduction

Avec la prolongation de l'espérance de vie et la diminution du temps passé sur le marché du travail, la retraite devrait occuper le tiers de la vie de ceux qui ont dépassé le cap des 50 ans. C'est beaucoup de temps pour ne pas s'en préoccuper (Nicolas Zay, 1985).

De nombreux auteurs tels, Atchley (1977), Butler et Robert (1975), Guillemard (1977), McEwan, Ryser et Sheldon (1975), Mishara et Reidel (1984), Plamondon et Plamondon (1980), Schumann (1977), et Ward (1979), se penchent sur l'impact de la retraite pour se rendre compte que la venue de la retraite se traduit par une crise à laquelle se voit confronté l'individu. La préparation à la retraite serait-elle la clé d'une retraite réussie? Qui est le pré-retraité ou le nouveau retraité d'aujourd'hui?

Ces différentes questions suscitent l'élaboration de la présente recherche qui veut vérifier s'il existe une différence significative dans le concept de soi du pré-retraité ou nouveau retraité qui s'inscrit à une session de pré-retraite et celui de l'individu ne désirant pas suivre une telle session.

D'autre part, l'on se demande si le concept de soi du pré-retraité ou nouveau retraité qui a suivi une session de préparation à la retraite se veut meilleur que celui qui n'en a pas suivi et ce, après six mois de vie à la retraite.

La démarche privilégiée afin de répondre à ces questions s'avère la suivante: une revue de la littérature se rattachant aux sphères de la retraite, un regard sur les programmes de préparation à la retraite ainsi qu'une réflexion sur les conceptions concernant le concept de soi composent le premier chapitre. Le deuxième chapitre décrit l'élaboration de l'expérience pour finalement enchaîner avec la présentation et l'analyse des résultats qui sont exposés au dernier chapitre.



Chapitre premier

Contexte théorique

Le premier chapitre approfondit le contexte théorique. La revue des principaux écrits traitant de la retraite et des sessions de préparation à la retraite, ainsi que ceux portant sur le concept de soi, feront mieux voir la relation existant entre ces deux pôles de la présente recherche. Ce cheminement débouchera sur la présentation des hypothèses.

### Contexte théorique et expérimental

#### L'impact de la retraite

Il est de mise de croire que la retraite, qui met fin au travail, a des prolongements qui vont bien au-delà de la cessation d'emploi. La retraite n'est pas simplement un changement de rôle, mais renferme des implications personnelles et interpersonnelles qui viennent influencer la vie personnelle et sociale du retraité (McEwan, Ryser et Sheldon, 1975; Schumann, 1977). Le "syndrome de la retraite" (Butler et Robert, 1975) affecte l'âge par ses conditions physiques et émotionnelles. Cet événement constitue un moment critique de la vie et, à ce titre, s'accompagne d'une certaine inquiétude et d'un certain déséquilibre (Mishara et Riedel, 1984). L'individu s'en trouve trop souvent démuné. Même sa propre identité personnelle se voit affectée par la mise à la retraite qui s'avère une "mise au rancart".

Plamondon, Plamondon et Carette (1984) présentent un témoignage démontrant ce que peut vivre l'individu face à sa propre retraite: "...vous serez à la retraite depuis quelques mois et encore sous le choc de ce vide qui vous aura enlevé sans prévenir tous ceux qui habitaient depuis si longtemps votre: "rien de spécial aujourd'hui"". Allant dans la même veine, Butler et Robert (1975) assument que des événements de vie majeurs comme la retraite produisent un grand stress et souvent résultent en des situations négatives comme le sentiment de ne pas être heureux, la perte d'estime de soi et le retrait sur soi, tous convergeant vers un déclin général. En effet, ces mêmes auteurs démontrent que la retraite est suivie par des changements plus négatifs que tout événement de vie. Pour d'autres, tels que Atchley (1977), Bromley (1966), Busse et Pfeiffer (1969), Butler et Robert (1975), Plamondon et Plamondon (1980), Shanas (1972) et Ward (1979), l'impact de la retraite pourrait amener une crise ayant d'importantes répercussions sur le plan psychologique et social.

Rosow (1973) et Guillemard (1977) ajoutent que la crise de la vieillesse n'est pas brève et publique mais prolongée et privée. Celle-ci se voit ponctuée d'un événement critique comme la retraite qui signifie de nouvelles étapes cumulatives et généralement irréversibles. De fait, cet événement traumatique mène à une transition où peut se produire une augmentation du stress qui ne peut, dès lors, être efficacement soulagée. Alors, la crise d'identité engendrée par la dévalorisation subie ne peut être partagée par autrui car elle prend place dans un contexte individuel spécifique à chacun. Tout concourt ainsi à faire de

la retraite une crise privée (Guillemard, 1977).

Pour espérer que le choc de la retraite soit moins prononcé, il faut que le travailleur puisse accumuler au cours de sa vie assez de biens et de potentialités pour qu'il puisse vivre sa retraite comme un temps de libération. Cependant, ce que l'on risque plutôt de retrouver dans la réalité concrète est mis en relief dans cette citation de George Sand: "Si le travailleur n'a pas un bon niveau de biens et de potentialités, la satisfaction anticipée et ressentie d'être enfin libéré d'un travail aliénant sera de courte durée, en ce sens ne fera que retarder, l'impact des conditions réelles de sa retraite". Alors, le retraité se repliera sur lui-même pour devenir ce que Guillemard (1973) appelle un "mort social".

Par conséquent, il est juste de parler d'isolement, de solitude, de sentiment de rejet et de situation de pauvreté que peut être appelé à vivre le retraité. Il expérimente cette mise hors circuit comme une mort sociale ayant des conséquences psychologiques dévastatrices (Hudon, 1984). Ce passage à la retraite s'avère une transition trop rapide menant à une exclusion brutale. Arraché à un travail qui bien souvent constituait son unique activité, voire sa raison de vivre, l'individu se retrouve désemparé devant un avenir incertain. C'est alors que l'ennui, la dépression et la maladie le guettent (Barus-Michel, 1979).

Le moment de la retraite marque, ni plus ni moins, l'entrée dans la vieillesse; c'est une étape primordiale incluse dans le proces-

sus de vieillissement. Mis à l'écart du travail, l'individu va être confronté à des ruptures en chaîne qu'il n'a jamais eu l'occasion d'expérimenter auparavant. Guillemard (1977) présente les trois ruptures fondamentales de la retraite:

- 1 - L'individu voit sa dévalorisation sociale signifiée publiquement et irréversiblement.
- 2 - Il est confronté à un temps socialement non contraint et non structuré.
- 3 - Il expérimentera ces ruptures isolément et sans avoir pu faire l'apprentissage des réalités du troisième âge.

En effet, avec la mise à la retraite, l'individu perd son principe d'identité sociale et il est appelé à vivre, non seulement un processus de marginalisation, mais une crise de personnalité qui peut s'avérer fort aiguë. Celui-ci en vient tôt ou tard à s'interroger sur son utilité au plan social. De plus, le nouveau retraité même en bonne santé éprouve un certain désarroi face à un temps n'ayant plus la même structure qu'avant. Même s'il prend conscience des investissements personnels qu'il a à faire, il se sent parfois impuissant à opérer ces bouleversements (Guillemard, 1977).

Il apparaît assez clairement que la santé ne joue pas le rôle de trouble-fête qu'on lui avait attribué antérieurement. La grande majorité des études effectuées afin de vérifier l'effet de la retraite sur la santé s'avèrent à ce jour négatives (Palmore, Fillenbaum et George, 1984; Streib et Schneider, 1971). Certains (Atchley, 1976; Ryser et

Sheldon, 1969) admettent qu'il existe quand même un petit nombre de personnes qui deviennent malades à cause de la retraite. Thompson (1973) de son côté, ne voit pas la relation entre la retraite et la santé d'une façon très claire. À son tour, il parle plutôt de la perception de l'état de la santé comme indicateur des variations retrouvées dans le moral du retraité face à ce point bien précis.

D'un autre côté, le revenu s'avère également un élément qui retient l'attention quand on parle de retraite. En effet, plusieurs s'entendent à dire que la diminution du revenu y est pour beaucoup dans la non-acceptation de la retraite (Plamondon, Plamondon et Carette, 1984; Atchley, 1976). D'ailleurs, en 1980, l'écart négatif entre les revenus de travail et de retraite, au Canada, était de 50% pour presque toutes les classes de revenus (Plamondon, Plamondon et Carette, 1984). La diminution brutale des revenus peut affecter le nouveau retraité qui se trouve à abandonner son rôle, très valorisant, de pourvoyeur. En plus de se voir perdre le pouvoir de produire, c'est celui de consommer qui s'effrite et se restreint (Guillemard, 1977). Il lui est dès lors difficile de demeurer inséré socialement, la retraite étant alors perçue et vécue surtout comme une sanction imposée par l'ordre social.

Le sentiment de dévalorisation sociale qu'est appelé à vivre le retraité sera d'autant plus accentué que ce dernier n'aura pas entretenu de contacts, ni fréquenté de milieux en dehors du travail. Le passage à la retraite cristallise un processus de dévalorisation et non de progression (Barus-Michel, 1979). À long terme ces pertes peuvent mener

à un isolement social sévère entraînant par le fait même un sentiment d'exclusion, de rejet et de dévalorisation personnelle. Impuissant à combattre sa marginalisation progressive, l'individu cherchera d'autant moins à se retrouver en compagnie des autres qu'il n'en a pas les moyens (Plamondon, Plamondon et Carette, 1984). S'il se voit isolé socialement ou marginal, il trouvera fort difficile de faire face à la perte (Janis, 1974; Lazarus, 1966; Lazarus et al., 1974). Par conséquent, la dévalorisation vécue par le retraité peut s'accroître et faire place à une autodépréciation qui ne fera qu'intensifier d'autres facteurs: l'isolement, l'obligation de restreindre le train de vie, etc. (Chabrier-Salmon, 1973).

Par ailleurs, le temps devient à la retraite un facteur primordial; plusieurs s'ennuient grandement dans ce nouveau temps non-structuré par le travail. La retraite, sans horaire, ni activité, ni obligation, sinon à notre propre initiative, peut nous laisser démunis: tout ce temps libre devient alors du temps mort et nous emporte lentement avec lui (Palmore, Fillenbaum et George, 1984; Plamondon, Plamondon et Carette, 1984). Peut alors s'installer chez l'individu un sentiment d'une liberté angoissante, source de désorganisation, d'ennui et d'angoisse de mort (Guillemard, 1977). Un auteur d'orientation psychanalytique (Frank, 1977) applique à la retraite la notion empruntée à Ferenczi (1952) de "névrose du dimanche", qui veut que l'on soit angoissé et déprimé le dimanche, lorsque l'on a rien à faire. Il compare la retraite à un long dimanche et maintient que les troubles psychiques ne peuvent qu'augmenter au cours de la retraite. D'ailleurs, à long terme,

l'inactivité prolongée amène un certain renfermement sur soi, la détérioration physique et mentale et l'accélération du vieillissement (Plamondon, Plamondon et Carette, 1984).

En s'attardant maintenant au temps non pas en terme de temps à occuper une fois à la retraite, mais en tant que période plus ou moins longue menant à l'adaptation ou à la mésadaptation à la retraite, Atchley (1977) avance que l'impact de la retraite se fait vraiment sentir chez certains retraités après un an de retraite (13-18 mois). En effet, ces individus se voient brutalement confrontés à la réalité; ils deviennent inactifs, se sentent inutiles, puis finalement présentent des difficultés d'adaptation. Beck (1982), Streib et Schneider (1971) affirment à leur tour que ce sont les nouveaux retraités (1 an ou moins) qui s'avèrent plus rébarbatifs à la prise de la retraite, ayant une perception de celle-ci plus négative que ceux retraités depuis plus longtemps. Leur niveau de satisfaction de vie est alors moindre, vivant plutôt une période de dysphorie les menant à rencontrer certaines difficultés au niveau de l'ajustement personnel et social.

En effet, l'ajustement à la retraite est un problème majeur pour les âgés (Butler et Robert, 1975). Plutôt que d'être vu et vécu comme un continuum à travers la vie entière, le processus d'ajustement à la retraite se vit comme un passage qui marque en fait le début d'une longue période d'adaptation et d'efforts. Comme le met en évidence Webber (1958), le processus de retraite n'est probablement jamais complètement terminé, parce qu'il y a une succession de crises qui requiè-



rent une longue série d'ajustements difficiles. Ce qui n'aide pas à cette situation c'est le fait que la retraite est souvent attendue avec hâte en principe, mais est crainte comme une crise lorsqu'elle se présente (Atchley, 1976). De plus, si le besoin de réalisation se voit trop prononcé chez l'individu, la retraite peut le décevoir voire même le mener à la dépression (Sussman, 1972). Les gens qui éprouvent le plus de difficulté à s'ajuster à la retraite sont souvent des personnes qui ont un bas niveau de tolérance aux changements (Johnson, 1982). La principale caractéristique qu'on peut espérer retrouver chez ce type de personne est la rigidité et donc l'inflexibilité face au changement de statut le plus banal qui soit et qui est vu comme sérieux par elle.

Les conséquences d'une mésadaptation à la retraite peuvent s'avérer pour certains désastreuses. De fait, le problème d'ajustement à la retraite est étroitement lié au statut et rôle social donné au retraité qui a à trouver et à remplacer les activités et intérêts du passé (Albrecht, 1951; Parsons, 1954; Havigburst, 1954; Tibbitts, 1954; Willie, 1954; Orbach et Shaw, 1957).

Justement, le travail ne se veut pas qu'un gagne-pain, il s'avère la plaque tournante de la vie de l'individu; il s'agit ni plus ni moins du pôle organisateur des conduites pendant la vie active (Plamondon et Plamondon, 1980). De fait, toutes les autres activités se structurent à partir des activités de travail. Souvent, pendant plus des deux tiers de la vie, le travail est sans contredit une des forces qui domine presque toutes nos autres activités, tant familiales et so-

ciales que strictement personnelles (Mishara et Riedel, 1984).

En effet, le travail est le but le plus élevé offert à l'individu tout au long du déroulement de sa vie. On peut le voir en terme de besoin personnel et social pour l'individu qui, s'il en est privé, perd le sens de sa vie (McEwan, Ryser et Sheldon, 1975). C'est dire la place qu'occupe le travail et son irremplaçable valeur pour la personne qui y a consacré la majeure partie de sa vie et y a déployé tant d'énergies! Par conséquent, il est paradoxal de croire que l'on doive se retirer un jour, alors que toute notre vie est centrée sur le travail, la réalisation, la production et le développement de soi (Plamondon et Plamondon, 1980; Ward, 1979).

"Nous sommes d'abord ce que le travail fait de nous" (Plamondon, Plamondon et Carette, 1984). Il n'est pas rare de voir comment les gens s'identifient à leur travail. Le retraité, lui, se définit souvent par ce qu'il faisait avant, comme si sa vie présente ne lui fournissait pas autant de sens et d'importance que le métier qu'il n'exerce plus. On doit donc s'imaginer la place qu'occupe le travail et ce qu'il détermine dans la vie quotidienne du travailleur pour appréhender les conséquences qu'entraîne sa disparition.

En effet, pour la première fois de sa vie, l'individu est exclu des fonctions centrales et de la participation sociale sur laquelle le concept de soi et l'estime de soi sont basés. Cette exclusion est vécue comme une perte de valeur pour le retraité qui est exclus défini-

tivement du travail salarié, dû à la diminution de sa valeur sur le marché de la main d'oeuvre (Sabourin, 1976; Rosow, 1973). La diminution du revenu (63% des retraités au Québec vivent sous le seuil de la pauvreté) (Plamondon et Plamondon, 1980) a donc directement pour effet d'accentuer l'exclusion sociale du retraité qui vit une rupture avec le milieu dans lequel il évoluait depuis nombre d'années. Cette rupture est ressentie même lorsque le travail a été vécu d'une façon pénible.

Le retraité est carrément mis au rancart, privé de son rôle de travailleur et en même temps frustré du statut qui y était associé. Son travail façonnait son identité sociale, lui donnait une valeur à ses yeux et aux yeux des autres (Plamondon, Plamondon et Carette, 1984). Avec la retraite, il se sent dépouillé non seulement des tâches qu'il acquittait habituellement au travail, mais de l'image de soi et de la valeur sociale que lui donnait son rôle quotidien dans la société. L'individu se sent alors injustement rejeté par la société qu'il a pourtant contribué à construire (Guillemard, 1977).

D'ailleurs, Busse et Pfeiffer (1969) vont dans le sens où, selon eux, pour le retraité qui vit une coupure d'avec le marché du travail cela signifie presque toujours une perte et de sa dignité et de son identité. Il n'est pas rare d'assister non seulement à un processus de marginalisation et de désinsertion, mais également à une crise de personnalité. L'irréversibilité de la perte de rôle s'avère souvent angoissante et ce peut être à ce moment que l'existence de l'individu

s'en voit affectée (Rosow; 1973). La personne fraîchement retraitée peut aussi entretenir le sentiment de perdre une partie d'elle-même, en perdant ce qui occupait la plus grande place dans sa vie: le travail. S'il se voit dans l'incapacité de compenser pour ces pertes, l'individu peut vivre un isolement social sévère entraînant un sentiment d'exclusion, de rejet et de dévalorisation personnelle. Les différentes études effectuées jusqu'à maintenant abondent dans le sens où la perte de rôles sociaux centraux a un effet négatif sur l'adaptation de l'individu et sur la satisfaction de vie de celui-ci (Elwell et Maltbie-Cranel, 1981).

Par conséquent, il devient fort important pour le nouveau retraité de pouvoir compter sur un support social adéquat, ce qui n'est pas toujours le cas. Il perd tout d'abord tout un milieu qui lui a procuré des liens très diversifiés et avec lequel il s'est identifié par la force des choses: il y était la majeure partie du temps (Plamondon, Plamondon et Carette, 1984). De plus, à part la famille, c'était le lieu principal de relation où il se sentait avoir une certaine valeur aux yeux des autres et à ses propres yeux. D'ailleurs, la perte des contacts sociaux liés au travail représente la disparition d'une réalité profondément inscrite dans l'expérience quotidienne. L'individu par le chambardement des fonctions sociales peut en arriver à vivre un bouleversement intérieur qui le pousse à se retourner vers sa famille. Toutefois, la famille n'est pas nécessairement toujours prête à accueillir, accepter et comprendre ce que vit le retraité, surtout que les relations familiales sont appelées à se modifier et souvent à perdre en intensité avec le départ des enfants de la maison (Guillemard, 1977). Le retraité

peut alors vivre une coupure avec la famille qu'il perçoit dès lors en voie de désintégration. Malgré cela, il n'en demeure pas moins qu'avec la cessation de la vie de travail, la famille constitue l'essentiel des relations sociales pour le nouveau retraité.

Le problème fondamental social et psychologique qui se pose est toutefois le manque de clarté et l'ambiguïté du rôle du retraité (Mishara et Riedel, 1984; Rosow, 1973). On demande au retraité d'abandonner les rôles sociaux de l'âge adulte mais pour le remplacer par quoi au juste? Butler et Robert (1975) et Rosow (1974) s'entendent pour dire que la venue de la retraite entraîne des changements dans les activités et les habitudes de vie, et de la confusion dans les rôles et les tâches du travailleur. Par conséquent, le nouveau retraité peut vivre une certaine anxiété, refuser le vieillissement qui le guette et même, sombrer dans une dépression qui ne fera que l'alourdir encore plus.

En effet, certaines études démontrent qu'un événement de vie majeur comme la retraite peut s'avérer un stresser potentiel dans le développement de maladies physiques et mentales (Dohrenwend et Dohrenwend, 1974; Hultsch et Plemons, in press; Lowenthal et al., 1975; Timiras, 1972). D'autres (Butler et Robert, 1975; Datan et Ginsberg, 1975; Rosow, 1973-74) vont un peu plus loin en vérifiant l'hypothèse voulant que la retraite produise un grand stress et souvent résulte en une perte d'estime de soi, un retrait sur soi et un déclin général.

D'ailleurs, Kutner (1956) a démontré que, pour les hommes, les années qui suivent immédiatement la perte de rôle était une période de stress considérable car l'individu se retrouve devant une situation où l'absence de structure l'amène à ressentir une forte anxiété. Tout ce stress rattaché au passage à la retraite peut provoquer des réactions émotives telles que la culpabilité, la solitude, la dépression, l'anxiété, la dépendance et même des désordres mentaux (Ward, 1979). Ce que l'on pourrait appeler le syndrome de la retraite se caractérise par de l'anxiété et de la dépression et est ou devient souvent la conséquence de l'aspect brutal que revêt la mise au rancart de l'individu.

Ce passage à la retraite s'effectue à travers certaines phases suivant un processus typique à chaque individu. Atchley (1976-77) a élaboré en cinq phases bien distinctes le passage à la retraite, précisant que chaque individu peut ne pas traverser chacune des phases ou les vivre dans l'ordre proposé (habituel). Ces phases sont:

La phase euphorique: la personne jouit de sa liberté de temps et d'espace qu'elle vient de retrouver. La plupart des nouveaux retraités se rendent compte qu'ils ne peuvent vivre cette période d'euphorie indéfiniment, pour alors s'installer dans une sorte de routine.

La phase de désenchantement: pour certains il s'avère difficile de s'adapter à la retraite. Lorsque l'euphorie fait place à la dure réalité, certains vivent une période de désillusion et même de dépression.

La phase de réorientation: celle-ci s'avère nécessaire pour celui ou celle n'ayant jamais traversé de phase d'euphorie ou ayant vécu une phase aiguë de désenchantement. L'objectif poursuivi par l'individu dans cette phase de remise en question est d'en arriver à une certaine stabilité de vie le satisfaisant. Pourtant, certains n'arrivent à rien et sombrent dans un angoissant isolement.

La phase de stabilité: l'individu a développé un ensemble de critères l'aidant à faire des choix et lui donnant l'opportunité de se retrouver dans une position confortable et ce, dans sa vie en général.

La phase terminale: le retraité est face à une perte d'autonomie liée à la maladie ou tout simplement à l'impossibilité d'accomplir certaines activités, ceci étant dû à la diminution des capacités physiques et parfois intellectuelles liées au vieillissement.

### Le programme de préparation à la retraite et son évaluation

Les personnes âgées ne sont pas bien préparées à la retraite. Elle peut devenir pour elles un véritable drame. Chabrier-Salmon (1973) soutient que leur "raison sociale" a disparu, leurs relations s'appauvrissent, et leurs ressources s'amenuisent. Elles se retrouvent très isolées. D'ailleurs, il apparaît que même si la plupart des hommes âgés de 55 à 64 ans regardent vers la retraite, il n'y en a que très peu qui s'engagent dans une planification concrète de la retraite et des "vieux

jours" qui s'en suivent (McPherson et Guppy, 1979).

Atchley (1977) a conceptualisé la retraite comme un processus, un événement et un rôle. En tant que processus, elle suppose une préparation et le passage d'un rôle, celui de travailleur assujéti à des normes objectives, à un autre, celui de retraité, qui comporte ses normes propres. Pour être efficace, la préparation à la retraite doit commencer non pas un ou deux ans avant la retraite, mais assez longtemps auparavant pour permettre au retraité de s'assurer une situation financière stable, conforme à ses goûts et à ses ambitions. De plus l'individu désirant bien se préparer à la retraite devrait être à même de développer une certaine flexibilité face au rôle, c'est-à-dire de ne pas se sentir dépendant de son travail et d'être en mesure de prendre une attitude plus affirmative devant les rôles sociaux autres que le travail, se fortifiant de cette façon afin d'affronter le mieux possible l'éventuelle perte de rôle (Palmore, Fillenbaum et George, 1984). Il devrait également maintenir des contacts humains à travers une participation sociale active. La transition à la retraite vécue encore très abruptement par un bon nombre de nouveaux retraités ne peut que justifier et par le fait même favoriser une éducation à la retraite.

La nécessité d'une préparation à la retraite s'est imposée avec la même brutalité que les problèmes de la retraite eux-mêmes, mais avec un sérieux temps de retard; il a fallu que les problèmes s'accumulent pour qu'enfin on y pense (Sabourin, 1976). Et là encore, étant donné que la "solution: préparation à la retraite" a été formulée sous



la pression de l'urgence, il apparaît que l'on se soit davantage attaché à s'occuper des retraités que de leur fournir les moyens de s'occuper d'eux-mêmes, c'est-à-dire les inciter à prendre leur retraite. Trop souvent, sous la brutalité du choc causé par la mise au rancart, la personne faisant face à cette situation se sent prise au dépourvu. Sa vie se voit chambardée: la dévaluation sociale subie par elle est souvent vécue comme une crise d'identité plus profonde (Ditisheim et Fernandez, 1979); la personne se retrouve naufragée sur une île déserte. Les programmes de préparation à la retraite peuvent alors faciliter la transition à la retraite (Glamsner et DeJong, 1975; Kimmel, Price et Walker, 1978), par l'entremise de programmes spécifiques, ou en amenant le futur ou le nouveau retraité à adopter de nouvelles attitudes face à cet événement majeur de vie: la retraite (Bolton, 1976; Charles, 1971; Kimmel, Price et Walker, 1978).

Une étude effectuée par Santé et Bien-Etre Canada, en 1977, en regard de l'impact des programmes de pré-retraite, démontre que peu de gens se sont engagés dans des programmes de pré-retraite, même si une importante proportion de ceux-ci voudraient participer à un tel programme. De plus, il plane une inquiétude chez les pré-retraités à savoir ce que leur réserve l'entrée dans le monde inconnu de la retraite et dans quelle mesure cela va-t'il affecter leur mode de vie actuel. La plupart des gens de statut socio-économique moyen ne rejettent pas l'idée de planifier leur retraite car ils sont tout de même conscients que toute retraite, même volontaire, nécessite une période de préparation et d'orientation (Schwartz, 1974). D'ailleurs le rationnel qui sous-tend

les programmes de pré-retraite s'énonce dans le sens où les problèmes liés à la retraite résultent en un manque de préparation et peuvent alors être prévenus par les gens en planifiant leur retraite à l'avance. La plupart des recherches appuient cette thèse en ajoutant qu'une telle planification ne peut mener qu'à un meilleur ajustement à la retraite (Fitzpatrick, 1979; Kenny et Portis, 1980).

Pourtant, malgré la nécessité pour l'individu de bien se préparer à la retraite, il y en a encore qui démontrent une certaine résistance à se rendre à de telles sessions (Johnson, 1982). Certains craignent d'admettre leur vieillissement et veulent éviter d'être étiquetés comme vieux, non-productifs, inutiles; pour d'autres, ces programmes ne présentent aucun intérêt car ils entretiennent une façon de voir les choses qui les pousse plutôt à se dire: "Je résoudrai les problèmes lorsqu'ils se présenteront". Cette brève illustration de réticences vécues en rapport avec les programmes de préparation à la retraite ne sont qu'un minime échantillon de ce qui pousse certaines personnes à ne pas suivre de session de pré-retraite. Pourtant, les résultats de l'étude effectuée par Ditisheim et Fernandez (1979) pour le comité provincial (québécois) de préparation à la retraite et allant dans le même sens que celle de Glamser effectuée en 1981, mettent en évidence le fait que les travailleurs ayant le plus besoin de sessions de pré-retraite sont souvent ceux qui évitent la participation à une telle activité. Tous ceux qui pourraient bénéficier avantageusement des informations et du support que pourrait leur apporter une session de pré-retraite n'y sont pas: ils subissent passivement avec angoisse, tristesse et solitude leur mise

à la retraite.

En effet, la rupture vécue par l'individu peut s'avérer douloureuse. Afin de pallier à cette situation, un programme de pré-retraite devrait se fixer des objectifs bien précis: Produire chez le retraité ou le pré-retraité des changements au niveau de la conscience, du savoir et de l'action, et permettre ainsi une prise en main individuelle et collective de la retraite (Ditisheim et Fernandez, 1979). A cet objectif général sont reliés trois objectifs très spécifiques:

1. Donner de l'information sur les principaux aspects de la retraite.
2. Développer et renforcer des attitudes positives vis-à-vis de la retraite.
3. Montrer et susciter les comportements nécessaires pour vivre une retraite heureuse.

À travers des programmes de pré-retraite on est à même de constater certains résultats intéressants. Tout d'abord, de tels programmes peuvent réduire les incertitudes qui planent au sujet de la retraite. Leur efficacité réside en ce que les programmes de pré-retraite diffusent de l'information et encouragent les participants à planifier leur retraite (Kasschau, 1974). Cette affirmation est d'ailleurs supportée par la littérature qui, par le fait même, rejette l'idée voulant que l'accent d'un programme de pré-retraite devrait être mis sur la prévention de la crise elle-même. Le modèle privilégié au niveau des pro-

grammes de pré-retraite est celui appelé: "discussion-interaction" qui, à travers l'importance accordée à l'individu lui-même, permet au participant d'exprimer ses appréhensions ou autres sentiments vécus en rapport avec la venue de la retraite (Glamser, 1981; Manion, 1976; Tiberi et al., 1978). Les développements récents des méthodes d'enseignement démontrent que l'utilisation de ce modèle peut rendre plus probable l'atteinte d'un changement d'attitude et de comportement (Kasschau, 1971).

En effet, les programmes s'intéressant aux différences individuelles sont les plus efficaces dans la préparation à la retraite (Manion, 1976). Trop de programmes semblent pourtant ignorer que les gens tendent à être de plus en plus différents; à devenir plus hétérogènes plutôt qu'homogènes avec l'accroissement de leur âge (Butler et Lewis, 1973). Certaines faiblesses rencontrées dans de tels programmes sont mises en évidence par Kolt et Kohn (1975): peu d'accent mis sur les besoins sociaux ou sur l'ego du futur ou du nouveau retraité (appartenance, estime de soi, actualisation de soi) peut mener à la crise d'identité et maintenir élevé le niveau d'anxiété chez l'individu mal préparé.

Malgré les faiblesses soulevées par quelques auteurs, les programmes de pré-retraité renferment une richesse pour l'individu qui frappe à la porte de la retraite; il peut s'orienter ou se réorienter vers la découverte de valeurs de référence qui feront que la vie vaille la peine d'être vécue, parcourue et assumée dans ses différentes éta-

pes. L'individu peut alors se voir faciliter le passage d'une attente plus ou moins angoissée, à une maîtrise active du processus (Guillemard, 1972). Dans ce sens, une étude effectuée sur l'impact d'un programme de pré-retraite par Bond et Bond (1978) démontre, tout au long de la session de pré-retraite (dix semaines), un accroissement de l'attitude positive envers la retraite. En effet, le programme a écarté certaines peurs et mis à jour différents mythes entourant la retraite et a de plus fourni une information suffisante permettant de maintenir les effets positifs du programme sans renforcement périodique à travers de l'information, et cela même après six mois suivant la complétion du programme. Les participants, à la fin de la session, sont également prêts à se fixer de nouveaux buts, prêts à relever de nouveaux défis.

L'évaluation de programmes de pré-retraite révèle que ceux-ci s'avèrent efficaces quant à la facilitation de la transition de rôle et la réorientation des personnes au seuil de la retraite. Certains révèlent à la lumière de telles sessions qu'ils ont pu développer de nouvelles habiletés, découvrir de nouveaux amis, prendre une certaine assurance dans leur prise de décision et projeter de nouveaux plans d'avenir (Cooper, 1975). De plus, l'acquisition de nouvelles informations et l'échange d'expériences dans une session de préparation à la retraite facilitent une prise de conscience favorisant les changements d'attitude vis-à-vis de la retraite et de l'apparition de nouveaux comportements.

L'augmentation des programmes de pré-retraite et leur raffinement ne peuvent que leur conférer une meilleure qualité, car ceci permet d'en connaître un peu plus sur la problématique entourant la prise de la retraite. Qu'en est-il du pré-retraité lui-même? Qui est-il? Qu'est-ce qui le motive ou non à s'inscrire et à participer à de tels programmes? Jusqu'à maintenant, ce sont autant de questions répondues par bribes mais sans plus. Cependant, une étude longitudinale effectuée au Québec en 1979 par Ditisheim et Fernandez examine le volet des motivations des gens à s'inscrire et à participer aux sessions de préparation à la retraite. Ce qui en ressort, c'est que les pré-retraités ou nouveaux retraités s'y rendent pour les motifs suivants:

1. Dans le but de rencontrer des gens et de faire une sortie.
2. Par curiosité, avec le pressentiment que ça pourrait leur apporter quelque chose.
3. En connaissance de cause ou envoyés par des collègues en éclaireurs.
4. Par inertie: "Ca existe, pourquoi ne pas y aller...".

Il existe cependant toute une autre partie de la population, vieillissant dans l'angoisse et les difficultés de toutes sortes en rapport avec la retraite et ne participant pas à ces programmes. Celle-ci aurait besoin de l'information et du support que peut apporter une vie de groupe telle qu'elle se crée dans une session de la sorte. Pourtant, elle demeure dans son coin, subit la retraite et ne se prend pas en main. À travers l'image de soi du pré-retraité on devrait théoriquement être alors en mesure d'apprécier le niveau d'ajustement à la retraite se

reflétant sur la préparation à ce nouveau statut (Chiriboga, Lowenthal et Thurnher, 1975).

### Concept de soi

#### Historique du concept de soi

Un bref survol de l'histoire facilitera une meilleure connaissance de la base sur laquelle repose le concept de soi et ce, à travers son évolution au fil des ans.

L'un des premiers théoriciens à se pencher sur la notion du soi (James, 1890) est, ni plus ni moins, le précurseur de ce que l'on appelle: le concept de soi. On doit patienter jusqu'en 1934 pour que le sociologue Mead influence le courant de la psychologie par la mise en lumière de sa perspective sociale du soi: "le soi est avant tout un produit social" (Mead, 1934). Par la suite, Raimy (1943) qui est l'un des premiers chercheurs à parler du concept de soi, donne une définition qui peut se résumer dans ces termes: il s'agit de la perception générale qu'une personne a d'elle-même.

Un peu plus tard, Snygg et Combs (1949) de même que Rogers (1951) présentent une théorie de la personnalité reposant sur le concept de soi. Pour eux, la façon dont un individu se perçoit, s'évalue, se valorise, se défend, se maintient et cela, en gardant une certaine stabilité, représente leur vue du concept de soi. C'est alors à travers

une perspective phénoménologique globale que la notion de concept de soi est considérée (Snygg et Combs, 1959; Rogers, 1961).

### Présentation du champ phénoménal

L'étude du champ phénoménal ou perceptuel revient particulièrement à Snygg et Combs (1949) qui sont, en fait, les premiers à élaborer une théorie complète du concept de soi. Ces auteurs conçoivent le soi à la fois comme objet et processus: objet, en ce qu'il réfère aux expériences du moi; processus, en ce qu'il est considéré comme un aspect du champ phénoménal déterminant tout le comportement (Snygg et Combs, 1949). Le champ phénoménal tel que défini par Combs et Snygg (1959) est l'ensemble de ce dont la personne est consciente au moment de son action. Ce champ phénoménal se différencie pour former un soi phénoménal qui comprend toutes les parties du champ que l'individu perçoit comme faisant partie de lui-même. Le soi phénoménal se compose ainsi des diverses perceptions que l'individu a de lui-même. De plus, étant la partie la plus stable du champ phénoménal, il guide le comportement et les agirs de l'individu d'une façon consistante avec la perception qu'il a de lui-même: son concept de soi.

Par ailleurs, les diverses perceptions que l'individu entretient au sujet de lui-même et dont il est conscient composent, selon L'Ecuyer (1978), le soi phénoménal. Le soi réfère alors à la partie du champ perceptuel qui se différencie et qui devient la conscience d'être



et d'agir de l'individu. Selon Toulouse (1968), le soi est un champ phénoménal où la personne réalise qu'elle est et qu'elle expérimente des événements. À l'intérieur de son champ phénoménologique, il est donc possible qu'il existe chez l'individu une représentation consciente de soi telle que vue, perçue et expérimentée par lui et dont la somme constitue le concept de soi (Avila, Combs et Purkey, 1971; Toulouse, 1971).

Même si le concept de soi se veut omniprésent dans le comportement et dans la manière de réagir face aux gens, aux tâches et aux rôles, il demeure quand même relativement ardu de saisir comment il se différencie concrètement du soi et de ses différentes facettes. Ceci cause d'ailleurs un sérieux problème aux chercheurs qui ne s'entendent pas toujours sur la définition des facettes du soi qui s'avèrent pourtant différentes les unes des autres, tout en demeurant complémentaires. De là naît une certaine confusion qui mérite un éclaircissement.

#### Définitions et différenciations des facettes du soi

À ce point, il apparaît important de définir avec clarté le soi, l'estime de soi et le concept de soi, dans le but de mieux saisir chacune de ces composantes de la personnalité de l'individu.

Les divers théoriciens qui se sont penchés sur la notion du soi considèrent ce concept comme étant un élément central au niveau de la personnalité. Ils définissent le soi comme la façon dont une person-

ne se perçoit (Bugental et Zelen, 1950; Combs et Snygg, 1959; Combs, Soper et Courson, 1963; Gergen, 1971; Hilgard, 1949; Rogers, 1951; Super, 1963). Le soi est alors considéré comme étant la conscience de soi, à laquelle se greffent les attitudes ou comportements, les réactions et évaluations de soi en fonction des expériences propres.

De son côté, l'estime de soi réfère à un sentiment de base ayant trait à la valeur que s'attribue une personne. Ceci est associé à la reconnaissance de ses forces et à l'acceptation de ses faiblesses (Coopersmith, 1967; Rosenberg, 1965; Wells et Marwell, 1976). En fait, il s'agit des sentiments que la personne éprouve ou du niveau de satisfaction ressenti en regard de l'idée qu'elle se fait d'elle-même (son concept de soi). Cette évaluation affective au niveau de la perception de soi est habilement décortiquée par Toulouse (1971) qui définit l'estime de soi comme suit:

Il s'agit d'une évaluation que l'individu fait de lui-même, évaluation qui exprime une attitude d'approbation, de désapprobation et indique jusqu'à quel point la personne s'évalue comme une personne valable, importante et efficace. C'est donc un jugement personnel que l'individu développe à son égard et qui se manifeste par le comportement ou la communication. On emploie souvent l'expression "estime de soi" (Coopersmith, 1967) pour référer à ce type d'évaluation subjective (1971, p. 3).

L'estime de soi se distingue du concept de soi dans le sens où le premier se veut la composante affective jouant dans la perception de

soi, tandis que le concept de soi s'avère la composante cognitive.

Alors que l'estime de soi se veut évaluatif, le concept de soi est, à la base, un phénomène descriptif. C'est à travers son interaction avec les autres, par les observations de son propre comportement et de celui des gens envers lui-même que l'individu réussit à se former une opinion de lui-même (Germain, 1978). Le concept de soi se compose ainsi des cognitions (de l'information) que l'individu obtient au sujet de lui-même. De plus, les évaluations de soi doivent être précédées par les processus cognitifs du concept de soi (Lyons, 1977).

Plusieurs auteurs y sont allés de leurs propres définitions au sujet du concept de soi. Combs et Snygg (1949) le définissent comme une organisation de croyances à propos de soi. Dans le même sens, Calhoun et Morse (1977), pour qui le concept de soi se développe graduellement au cours de trois phases successives lors du développement de l'individu (le soi, le concept de soi et l'estime de soi), présentent le concept de soi comme se référant à la perception qu'un individu a de lui-même en terme d'habileté, de valeur, de limites, etc. Un autre théoricien faisant partie du courant de pensée phénoménologique, Rogers (1951: voir L'Ecuyer, 1978), formule une définition du concept de soi comme suit:

Le concept de soi est une configuration organisée de perceptions admissibles à la conscience... (et)... est composé d'éléments tels que les perceptions de ses propres caractéristiques et habiletés; les percepts et concepts de soi en relation aux autres et à l'environnement; les valeurs et les qualités perçues et associées aux expériences et aux objets; les buts et les idéaux perçus comme ayant une valence positive ou négative (1978, p. 33).

De plus, il voit le concept de soi comme étant une partie du champ phénoménal ayant trait aux perceptions que la personne a d'elle-même.

Par ailleurs, à travers la définition qu'il donne du concept de soi comme étant un ensemble organisé, plus ou moins cohérent, de perceptions que l'individu a de lui-même en tant qu'objet d'observation, qu'acteur ou qu'observateur, Toulouse (1971) soutient que le concept de soi est formé de sous-ensembles inter-reliés. Ces sous-ensembles s'avèrent :

- La structure cognitive qui est formée des idées, images et opinions que la personne a d'elle-même (Mabel et Rosenfield, 1966; Manis, 1955; Taylor, 1955).
- Les évaluations subjectives (O'Hara et Tiedman, 1959; Klausner, 1953), impressions, et sentiments que la personne éprouve à son égard (Super, 1963). Il s'agit plus précisément d'un jugement personnel de l'individu à son égard et qui se manifeste à travers le comportement ou la communication.
- Le comportement où l'individu qui se voit agir en vient à anticiper ses propres réactions et en arrive à se voir comme acteur.

Ces trois sous-ensembles réunis forment un tout, constituent un dynamisme que l'on appelle le concept de soi.

Les aspects du concept de soi (corporel, social, statutaire, qualitatif, évaluatif, etc.) sont autant de dimensions constituant le concept de soi. Ces divers aspects sont étudiés individuellement à travers une approche unidimensionnelle et peuvent également l'être par le

biais d'une approche multidimensionnelle où alors toutes les composantes sont étudiées simultanément. Si l'on utilise une telle approche (multidimensionnelle), il est possible de comprendre les interrelations existantes entre les diverses dimensions impliquées ici en ce qui concerne le concept de soi. La réalité même du concept de soi est celle d'une entité multidimensionnelle où il est important pour le chercheur de saisir l'individu dans sa totalité. D'ailleurs, Fitts (1965); L'Ecuyer (1975, 1978); Rogers (1951); Rogers et Kinget (1962); de même que Toulouse (1971) considèrent le concept de soi comme un système multidimensionnel composé d'un ensemble d'éléments reliés entre eux et caractérisant les multiples facettes des perceptions qu'une personne entretient au sujet d'elle-même.

Il apparaît également que le concept de soi est un élément important qui joue sur le niveau de satisfaction de l'individu. Quel que soit l'âge, il existe une relation entre la façon dont une personne se perçoit (son concept de soi) et son adaptation (laquelle se manifeste par des comportements dits adaptés ou mésadaptés) (Combs et Snygg, 1959; L'Ecuyer, 1981). En effet, l'on peut dire que le niveau d'ajustement personnel et social d'un individu est le reflet de son concept de soi et se manifeste à travers ses comportements de tous les jours; le concept de soi étant souvent reconnu comme l'élément central de la personnalité (Coleman, 1969; Jung, 1971; Lewin, 1935; Rogers, 1965). Le concept de soi peut être vu comme un grillage au travers duquel les expériences de l'individu sont filtrées en vue de l'action. Donc, il ne faut pas s'étonner de se rendre compte que la personne agit toujours de façon à

être en accord avec la perception qu'elle a d'elle-même et de la situation dans laquelle elle se retrouve. Ceci porte à réflexion à savoir si le concept de soi est immuable ou s'il peut fluctuer entre deux épisodes de stabilité interne chez l'individu.

### Évolution et modification du concept de soi chez un individu

Même si le concept de soi concourt à l'adaptation sociale et personnelle de l'individu, il transpire de plusieurs études qu'il ne doit pas être considéré comme figé et statique. Au contraire, ce noyau de la personnalité s'avère assez tendre pour qu'une certaine évolution s'opère dans ce que l'on qualifie de profondeurs de l'être humain.

L'individu possède la capacité de changer ce qui, en lui, nuit à son épanouissement personnel (Hayden, 1979). Il doit toujours demeurer souple et prêt au changement, s'il désire conserver une perception réaliste de lui-même et de ce qui l'entoure. Son concept de soi peut présenter une stabilité certaine, sans pour autant s'avouer rigide; l'individu vise plutôt l'atteinte d'un équilibre dans son adaptation à la vie. Snygg et Combs (1959) qui avancent que le champ phénoménal est en perpétuel mouvement, soutiennent que le soi est appelé à s'adapter et à se modifier selon le vécu de la personne à un moment ou l'autre de sa vie. Toutefois, Symonds (1951) prétend que les éléments essentiels composant le concept de soi d'un individu présentent davantage de résistance aux changements que ceux moins importants. Ces derniers sont par

conséquent plus facilement modifiables.

Par ailleurs, dans sa théorie de la psychothérapie et du changement au niveau de la personnalité, et dont la base s'avère le soi, Rogers (1951, 1957) présente un élément qui peut jouer un rôle important dans la motivation au changement. Il s'agit de la tendance à l'actualisation qui est le but fondamental recherché par chaque personne. Celle-ci demeure alors toujours consistante avec elle-même dans les comportements qu'elle privilégie, disposant d'une énergie intérieure suffisante lui permettant de changer son concept de soi (Allport, 1955).

Selon Judd et Smith, 1974; Perlman, 1972; et Tzeng, 1977, le changement au niveau du concept de soi semble quasi-assuré lorsqu'il existe un écart relativement prononcé entre le concept de soi et l'idéal de soi visé par la personne. Lorsque le concept de soi et l'idéal de soi se rapprochent, c'est un signe que certains changements se sont opérés dans le concept de soi. Ainsi, les comportements adoptés sont ceux qui démontrent une certaine consistance avec le concept de soi et qui amènent l'individu à maintenir un concept de soi cohérent et stable, tout en demeurant prêt à y opérer d'éventuelles modifications. Etant donné que le concept de soi est le fondement majeur de tout changement profond au niveau de la personnalité, l'on peut avancer qu'il faille modifier le concept de soi d'un individu si l'on veut observer un changement au niveau comportemental. Alors un tel changement influence à son tour le concept de soi (Rogers, 1951).

Tout au long de la vie, il y aurait constamment des changements dans le concept de soi de l'individu. La personne en phase de vieillissement n'échapperait pas à cette règle. La littérature abonde dans le sens où ces changements tendent vers une perception de soi moins positive (Peters, 1971) en vieillissant. Il devient sans doute utile voire même nécessaire d'investiguer au sujet des variations du concept de soi chez la personne qui a à s'adapter à sa retraite et à tout ce qu'une telle étape de vie comporte. D'ailleurs, Rosow (1963) soutient qu'il n'y a pas de transition de rôle sans l'émergence de nouvelles images de soi.

#### L'étude du concept de soi chez l'âgé

Comme on peut le constater, l'avance en âge n'a pas comme effet de freiner le désir d'adaptation. Au contraire, le concept de soi est sans cesse appelé à entrer dans un processus de changements. Peters (1971) soutient que les recherches effectuées sur le concept de soi des âgés ont un impact primordial sur la compréhension des conséquences que cet élément central de la personnalité peut avoir sur le comportement de ceux-ci. De telles études ne peuvent que faciliter la connaissance du concept de soi et l'interprétation du changement qui s'y opère et ce, dans cette nouvelle étape de la vie adulte que représente la prise de la retraite. De plus, comme le soutient L'Ecuyer (1980-1981), une connaissance approfondie de la façon dont la personne âgée se perçoit constitue un excellent indicateur quant à ses possibilités et perspectives d'adaptation.



Certaines études présentent des résultats opposés quant à la qualité du concept de soi en fonction de l'âge de l'individu. Dodge (1961); et Gordon, Gaitz, Rutz et Scott (1971) soutiennent que le concept de soi devient plus négatif avec l'avance en âge. Par ailleurs, Grant (1967), de même que Hess et Bradshaw (1970), en arrivent à une conclusion commune, à savoir que le concept de soi devient plus positif avec l'avance en âge. Ainsi, à la lumière de ces études contradictoires, il devient ardu de se prononcer en toute objectivité en faveur de l'une ou l'autre de ces deux options quant à la qualité du concept de soi en rapport avec l'avance en âge.

D'autres recherches, cette fois exécutées par la "Gerontological Society" (Etats-Unis) ont même amené le gouvernement américain à financer la recherche dans le vaste domaine du concept de soi des personnes âgées (Havighurst, 1971; Peterson, 1971). Ceci démontre à quel point, depuis les années 70, il devient prioritaire de connaître plus à fond le processus de vieillissement et ses différentes facettes. Ceci permet d'obtenir une connaissance réelle des caractéristiques propres de la personne en phase de vieillissement. Au Québec plus particulièrement, compte tenu que près de 80% de la population âgée présente un état de santé relativement bon, il devient intéressant de connaître l'évolution du concept de soi chez ce groupe afin de lui assurer des conditions de vie respectables et de nourrir le sentiment d'autonomie et de dignité personnelle qui habitent chaque membre de ce groupe (L'Ecuyer, 1981).

Donc, l'avance en âge ne cristallise pas la personnalité des

personnes en phase de vieillissement (L'Ecuyer, 1981); le concept de soi peut évoluer ou involuer à n'importe quel moment de la vie. Cela est plus probable cependant lorsque l'individu fait face à un événement de vie important, tel que la transition voulant le passage de la vie qualifiée d'"active" à l'étape appelée: "retraite".

Ce passage ne s'effectue pas sans laisser sa trace, dans le sens où l'individu face à la réalité de la retraite vit une certaine dévalorisation personnelle due à la perte de ses rôles et de ses statuts (L'Ecuyer, 1981). Alors qu'il est au sommet de sa carrière et qu'il présente un état physique encore décent, il doit réorganiser son mode de vie et en payer le prix. En effet, souvent s'en suit une restructuration relativement douloureuse ou tout au moins une réévaluation de son concept de soi. Ce grand ménage s'effectue autant du côté de son image propre que du côté de son image sociale. DeLannurien-Thomas (1981) soutient que le pré-retraité ou le nouveau retraité présente souvent une allure désabusée, si ce n'est pessimiste; la destitution de son rôle professionnel porte atteinte à son intégrité personnelle et son concept d'identité se voit par le fait même ébranlé. Ne trouvant plus sa place dans la société (Butler et Lewis, 1973; Tibbitts, 1954), non sans peine, il se remet en question. Ceci amène à se demander si la venue imminente ou de fait de la retraite affecte l'individu dans la manière de se percevoir.

### Relation entre retraite, session de pré-retraite et concept de soi

En résumé, on a pu se rendre compte jusqu'à présent à quel point le passage à la retraite pouvait être expérimenté par l'individu comme une transition brutale (Barus-Michel, 1979; Hudon, 1984). Cet événement de vie majeur que représente la retraite est trop souvent vécu comme une crise (Atchley, 1977; Butler et Robert, 1975; Plamondon et Plamondon, 1980; Plamondon, Plamondon et Carette, 1984; Ward, 1979; ...) où l'ajustement à cette réalité devient souvent difficile. On peut alors assister à un déclin de la personne qui n'est pas en mesure de faire face adéquatement à sa nouvelle situation. Par conséquent, il devient important de bien se préparer à la venue de la retraite afin de découvrir des solutions de rechange au problème que crée son arrivée.

Une préparation à la retraite s'avère nécessaire; elle s'impose d'ailleurs avec la même brutalité que les problèmes de la retraite eux-mêmes (Sabourin, 1976). Surtout que la dévaluation sociale subie s'accompagnant d'une mauvaise préparation à la retraite peut résulter en une blessure ressentie au plus profond de son être par l'individu. Il a alors à faire face à une crise d'identité souvent pénible.

Par conséquent, une planification sérieuse de la retraite, à travers les cadres d'une session de préparation à la retraite, peut aider l'individu à mieux s'ajuster à la retraite (Fitzpatrick, 1979; Kenny et Portis, 1980). De plus, cela peut faciliter l'émergence de nouvelles attitudes face à cette réalité. Ainsi, il semble que la venue de la re-

traite soit un moment privilégié au niveau de la réévaluation de soi. Celle-ci peut alors s'accompagner de changements au coeur même du concept de soi de l'individu.

Toutefois, certains s'inscrivent à de tels cours et d'autres n'en expriment pas le désir. En quoi ces individus sont-ils différents? Johnson (1982) met à jour quelques résistances retrouvées chez des gens ne désirant pas participer à de tels programmes. Il en ressort que la crainte d'admettre le vieillissement et d'être étiquetés comme vieux, non-productifs et inutiles semble être une explication plausible. Egalement, ces programmes ne présentent pas d'intérêt chez les gens qui se disent: "Aujourd'hui, je n'ai pas de problème; si un jour j'en ai, je verrai bien à ce moment là". Ainsi, ceux qui vivent "au jour le jour" ne se soucient guère d'une éventuelle crise reliée à la cessation du travail. Il est possible d'extrapoler au niveau de peurs ressenties qui pourraient, ni plus ni moins, figer les gens et les pousser à tenter d'éviter de se mettre en face de la réalité. Ditisheim et Fernandez (1981) rapportent que les travailleurs qui ont le plus besoin de sessions de pré-retraite sont ceux qui évitent d'y participer. Ils subissent passivement avec angoisse, tristesse et solitude leur mise à la retraite.

Par ailleurs, Rogers (1951) soutient que la modification du concept de soi peut amener un changement au niveau comportemental et qu'un tel changement influence à son tour le concept de soi. En replaçant ce changement à l'intérieur des limites temporelles liées à la re-

traite, on peut se demander si les individus, suivant une session de pré-retraite, peuvent voir s'opérer en eux certains changements. En ce sens, Beck (1982), de même que Streib et Schneider (1971) affirment que les nouveaux retraités (moins d'un an après la prise de la retraite) présentent une perception négative de la retraite, ont un niveau de satisfaction moindre et rencontrent certaines difficultés au niveau de l'ajustement personnel et social.

Suite à ce tableau récapitulatif, on peut se demander jusqu'à quel point le concept de soi d'un individu peut influencer le désir de prendre des cours de pré-retraite. On peut se demander aussi dans quelle mesure le concept de soi peut évoluer selon que la personne décide ou non de suivre un tel programme. En effet, on sait que le concept de soi s'avère plus fluctuant lorsque la personne se retrouve face à un événement de vie important, tel que la transition du travail à la retraite (L'Ecuyer, 1981).

Pour les fins de cette recherche, il devient important de bien opérationnaliser le concept de soi. Ainsi, le concept de soi sera vu à travers la lunette de Fitts (1965: voir Carrier, 1974) qui en donne la définition qui suit:

La représentation multidimensionnelle qu'un individu se fait de lui-même, représentation caractérisée surtout par l'aspect émotif et évaluatif (self-esteem) que l'individu lui associe. Le caractère complexe de cette représentation- estime de soi s'opérationnalise en fonction de deux dimensions principales: premièrement, selon un cadre de référence interne comportant trois régions essentielles (identité, satisfaction, comportement) et deuxièmement selon un cadre de référence externe comportant cinq régions (physique, morale-éthique, personnelle, familiale et sociale) (1974, p. 23).

L'instrument retenu pour mesurer le concept de soi est l'adaptation québécoise du Tennessee Self Concept Scale dont la description sera détaillée dans le chapitre qui suit.

### Hypothèses de travail

Le contexte théorique démontre que la retraite a un impact au niveau du concept de soi du pré-retraité et du nouveau retraité. Par ailleurs, à travers des programmes de préparation à la retraite, l'individu pourrait modifier le concept qu'il a de lui-même et ce, de façon avantageuse. Cependant, il apparaît plus ardu de savoir jusqu'à quel point le concept de soi d'un individu a une influence sur son choix de suivre ou non un cours de pré-retraite. L'objectif de cette recherche est d'une part, de voir comment le concept de soi joue sur la décision de s'inscrire ou non à un programme de pré-retraite et d'autre part, de vérifier l'impact que crée un tel programme chez l'individu.

Concrètement, les hypothèses sont les suivantes:

Il existe une différence significative dans le concept de soi du pré-retraité ou nouveau retraité qui s'inscrit à une session de pré-retraite et celui de l'individu ne désirant pas suivre une telle session.

Il existe un concept de soi meilleur chez le pré-retraité ou nouveau retraité qui a suivi une session de pré-retraite que chez celui qui n'en a pas suivi et ce, après six mois de vie à la retraite.

## Chapitre II

### Description de l'expérience



Le processus suivi pour l'étude de la problématique est présenté dans ce chapitre Description de l'expérience. Les points importants ayant trait au choix des sujets, l'instrument de mesure utilisé, le déroulement de l'expérience proprement dite, de même que la présentation de la méthode statistique utilisée pour l'analyse des résultats sont successivement présentés.

### Sujets

L'échantillonnage provient de cinq groupes de pré-retraités recrutés par le biais du service d'éducation aux adultes de quatre commissions scolaires régionales de la zone administrative 04 (St-François, Bois-Francs, Mauricie et Provencher). Un autre groupe s'ajoute à ceux-ci, il s'agit d'un groupe de pré-retraités d'Hydro-Québec de Trois-Rivières. Cet échantillonnage est constitué de 54 personnes, dont 13 pré-retraitées et 41 nouvellement retraitées. De ces 54 individus, tous de sexe masculin, 28 reçoivent le traitement (session de pré-retraite) et font donc partie du groupe expérimental. Le groupe contrôle, pour sa part, se voit composé de 26 personnes. Par pré-retraité on entend une personne qui travaille toujours, mais qui prendra sa retraite dans moins de un an.

Un nouveau retraité cependant, est une personne qui a cessé sa collaboration dite "active" au marché du travail depuis un an.

L'âge des sujets varie entre 55 et 65 ans. Leur sélection dépend en particulier de la norme fixée au départ qui rend éligible à une participation à la recherche: les hommes qui vont prendre leur retraite dans moins de un an ou qui l'ont prise depuis tout au plus un an. Car, la retraite est souvent attendue avec hâte, mais est crainte comme une crise lorsque l'individu s'en rapproche. De plus, selon Beck (1982), de même que Streib et Schneider (1971), les nouveaux retraités (un an ou moins) ont une perception négative de la retraite, présentent un niveau de satisfaction de vie moindre, et éprouvent des difficultés d'adaptation personnelle et sociale.

La grande majorité des sujets proviennent de milieux socio-économiques hétérogènes. L'on retrouve à l'occasion des célibataires (2), veufs ou divorcés (4), bien que la plupart soient des hommes mariés (48).

#### Instrument de mesure

Dans le contexte théorique, le concept de soi s'est vu défini à travers l'approche phénoménologique. À ce compte, il devient important que l'étude du concept de soi soit effectuée en fonction des aspects multidimensionnels constituant cette approche. En correspondance

à cette approche théorique, l'instrument sélectionné servant à mesurer le concept de soi se veut le Tennessee Self-Concept Scale (TSCS) (Appendice B). Cet instrument a été construit suivant un schème phénoménologique par William H. Fitts en 1965 et fut traduit en français pour être adapté à la population canadienne-française par Jean-Marie Toulouse (1968).

Le Tennessee Self-Concept Scale (TSCS) est un test objectif composé de 100 items autodescriptifs pour lesquels le sujet doit se décrire, c'est-à-dire évaluer chacun des items représentatifs d'un état ou d'un trait de personnalité et ce, sur une échelle représentée en cinq points: 1) complètement faux; 2) surtout faux; 3) partiellement vrai et partiellement faux; 4) surtout vrai; 5) complètement vrai.

Afin de développer son échelle (TSCS), William Fitts (1965) effectue un inventaire d'items décrivant le Soi pour en arriver à un schème de classification phénoménologique. Ces items sont alors analysés, puis classifiés par sept cliniciens, dans une matrice 3X5 et ce, selon les différentes catégories et la spécification positive ou négative de chacun des items. Cette démarche permet de répartir les 90 items du TSCS en 45 items positifs et 45 items négatifs. Les dix autres items sont tirés de l'échelle L du MMPI et constituent la variable critique de soi.

Cette matrice 3X5 comporte d'une part trois composantes formant un cadre de référence interne: 1) l'identité (ce que la personne est), la satisfaction de soi (degré d'acceptation de soi), de même que

la perception des comportements (comment la personne agit). D'autre part, différents aspects du soi se retrouvent dans un cadre de référence externe: le soi physique, le soi moral-éthique, le soi personnel, le soi familial et le soi social. Une description plus étoffée des échelles du T.S.C.S. se retrouve à l'appendice A. Cette brève description de l'échelle TSCS laisse entrevoir que cet instrument de mesure du concept de soi se veut relativement complet en lui-même. Il se veut imprégné de l'aspect multidimensionnel qui s'avère primordial dans la compréhension et la représentation la plus exhaustive possible du concept de soi. Il ne faut surtout pas omettre qu'il est essentiel de vérifier la fidélité et la validité d'un instrument si l'on désire s'assurer de la justesse de son utilisation.

#### Validité et fidélité de la version anglaise du TSCS

Afin d'établir la validité du TSCS, Fitts (1965) aborde ce problème à travers quatre aspects différents mais complémentaires: validité de contenu, validité de discrimination, études corrélatives entre l'échelle du concept de soi et d'autres mesures de la personnalité, validité prédictive ou étude de changement de la personnalité sous l'influence de certaines conditions.

La validité de contenu est obtenue à travers le processus de choix des items; les items retenus s'avérant uniquement ceux pour lesquels les juges s'entendent. Ce type de choix assure une validité au

schème de classification des items (Toulouse, 1971, p. 24).

En ce qui concerne la validité de discrimination, celle-ci signifie que les résultats de l'échelle TSCS permettent de distinguer entre les patients et les non-patients. Les résultats obtenus par Fitts en analysant statistiquement les différents groupes de sujets, démontrent que le TSCS est un instrument discriminatoire efficace. Ainsi, le TSCS peut discriminer entre les patients schizophrènes, les dépressifs, les patients instables émotionnellement et entre les délinquants et les non-délinquants. Il permet également d'étudier adéquatement le concept de soi de personnes présentant une bonne santé mentale.

Les études de corrélation effectuées entre l'échelle du concept de soi (TSCS) et divers tests de personnalité tels que le Minnesota Multiphasic Personality Inventory (M.M.P.I.), le Edward's Personal Preference Schedule (E.P.P.S), le California F Scale et le Test d'Anxiété de Taylor, ont toujours donné des résultats très satisfaisants pouvant être expliqués logiquement, indiquant alors que "cette mesure (TSCS) n'est pas une répétition des autres tests" (Toulouse, 1971, p. 28).

Pour la validité prédictive, Fitts (1965) vérifie par voie expérimentale que le TSCS permet de mesurer des changements qui s'effectuent chez les individus lors d'un processus thérapeutique. Les résultats de son expérience démontrent que l'échelle du concept de soi permet de prédire des changements individuels qui se produisent en psychothérapie avec une validité prédictive de 0.69.

### Fidélité

La fidélité de l'instrument est établie par l'utilisation de la méthode test-retest. Fitts démontre que les corrélations entre les résultats varient de .60 (pour la variabilité des lignes, celle-ci résume les divergences de perception entre les aspects du schème de référence interne) à .92 (pour l'estime de soi).

### Validité et fidélité de la version française du TSCS

L'échelle du concept de soi (TSCS) est d'abord traduite par Toulouse (1968). Par la suite, quatre juges évaluent la qualité de la traduction et classent les énoncés dans les catégories préalablement utilisées par Fitts (1965). Leur classement s'avère similaire à celui de Fitts pour 92.6% des cas. Pour ce qui est de la traduction proprement dite, les items considérés par les juges présentant une traduction douteuse sont tout simplement modifiés.

Dans le but d'établir la validité de la version française du TSCS, Toulouse (1971) effectue trois séries d'études: une analyse de la structure du questionnaire, une analyse du contenu et une analyse de discrimination entre les groupes.

Premièrement, pour ce qui a trait à l'analyse de la structure du questionnaire, Toulouse (1971) rapporte:

Nous avons étudié la structure factorielle de la version française de l'échelle, c'est-à-dire l'analyse factorielle des questions 1 à 90. Nous obtenons 18 facteurs qui impliquent 55% de la variance et qui infirment plus clairement la structure globale postulée par Fitts (1965, p. 33).

En second lieu, afin d'analyser la validité du contenu, Toulouse effectue une analyse factorielle à partir des résultats de l'échelle. Les résultats ainsi obtenus s'avèrent pleinement satisfaisants et ce, par l'indication de "la présence de trois facteurs qui expliquent 70% de la variance" (Toulouse, 1971, p. 33).

De plus, afin d'étudier l'instrument plus en profondeur, Toulouse vérifie sa capacité à discriminer entre des groupes à pathologies différentes. Les résultats obtenus sont semblables à ceux de Fitts (1965). Ces résultats sont d'ailleurs "conformes à ce que l'on attendait théoriquement" (Toulouse, 1971, p. 35): les dépressifs ont une image de soi très négative et les paranoïaques tendent à se présenter sous un jour favorable, étant peu critiques à leur égard. De son côté, Lamarche (1968) fait une étude de discrimination inter-groupe afin d'évaluer la validité de construit de la traduction française du TSCS. Cette étude démontre sans doute possible que la version française de l'échelle du concept de soi (TSCS) discrimine bien entre un groupe de délinquants et un groupe de non-délinquants.

### Fidélité

La fidélité de l'instrument est également étudiée à l'aide de la méthode test-retest. Les coefficients de corrélation varient de 0.57 à 0.91 selon les différentes échelles du TSCS (Appendice A). À la lumière de ces résultats, Toulouse (1971) affirme "qu'on peut observer que les coefficients de corrélation sont, dans l'ensemble, assez élevés pour que l'on affirme que l'instrument est fidèle" (p. 30).

Le Tennessee Self-concept Scale (TSCS) semble donc répondre aux exigences de la mesure du concept de soi par une validité et une fidélité éprouvées. De plus, il rend compte de la multidimensionnalité du concept de soi et est accessible à une population francophone. Ce sont ces qualités qui contribuent à privilégier l'utilisation de cette épreuve psychométrique pour la présente recherche.

### Déroulement de l'expérience

Cette recherche s'insère dans le cadre d'un projet entrepris par une équipe de recherche du Laboratoire de Gérontologie de l'U.Q.T.R.; projet visant à mesurer l'impact des activités de pré-retraite sur l'adaptabilité du retraité à son nouveau mode de vie.

Un bref survol du recrutement des sujets permet d'élaborer un peu plus ici sur la composition de chacun des deux groupes en présence.



Il y a d'abord le groupe expérimental dont les sujets doivent répondre aux critères préalablement fixés. Pour ce qui est du groupe contrôle, celui-ci se compose de gens qui n'ont jamais suivi de session de préparation à la retraite et qui n'expriment pas le désir de s'y inscrire dans l'année qui vient. Le recrutement de ces personnes s'effectue par le biais des participants aux sessions de pré-retraite eux-mêmes (s'ils connaissent des gens susceptibles d'intéresser la recherche) et par le concours de différentes paroisses (presbytères) des villes considérées pour la recherche: Drummondville, Victoriaville, Shawinigan et Trois-Rivières.

L'expérimentation comme telle (en ce qui concerne le groupe expérimental) comprend trois phases bien distinctes: le pré-test (première phase) est effectué à la fin janvier 1984. Les tests sont administrés aux participants des cours de préparation à la retraite de chacune des villes concernées. Les sujets répondent à quatre questionnaires: Un Questionnaire de Renseignements Généraux (Appendice c); le Tennessee Self Concept Scale (T.S.C.S.); le Test Inventaire des Besoins et Attentes des Pré-retraités (I.B.A.P.); le Test de Satisfaction Personnelle (T.S.P.). Ces deux dernières épreuves, l'I.B.A.P. et le T.S.P., ont été ignorées pour les fins de la présente recherche, mais ont été retenues pour les fins d'une autre étude effectuée au niveau des besoins et attentes chez les pré-retraités.

Du mois de février 1984 à la fin avril de cette même année (deuxième phase), les sujets reçoivent le traitement qui se résume en

une session de 12 cours de préparation à la retraite.

Finalement, le post-test (troisième phase) est effectué lorsque les participants atteignent un minimum de six mois de vie à la retraite. Il sont alors convoqués à une rencontre de retrouvailles où ils doivent répondre aux mêmes questionnaires qu'au pré-test; ceci excluant toutefois le Questionnaire de Renseignements Généraux pour lequel une seule passation suffit.

Pour ce qui est des sujets composant le groupe contrôle, ceux-ci répondent aux mêmes questionnaires, ne reçoivent pas le traitement et sont recontactés après un minimum de six mois de vie à la retraite afin de répondre à la batterie de tests originelle.

### Méthode Statistique

Afin de confirmer ou d'infirmer les hypothèses précédemment formulées, deux analyses statistiques sont effectuées; il s'agit de deux tests-T.

Le premier test-T est utilisé dans le but de déterminer s'il existe des différences significatives entre les moyennes obtenues aux différentes échelles du Tennessee Self Concept Scale (version française) par les deux groupes de sujets: les pré-retraités ou nouveaux retraités inscrits à une session de préparation à la retraite (N=28) et les pré-

retraités ne désirant pas suivre une telle session (N=26).

Par la suite, un second test-T est effectué afin de vérifier l'existence d'un écart significatif entre les groupes en rapport avec la différence Post-test -- Pré-test. Ceci, pour les différentes échelles du TSCS en présence.

L'analyse des différents résultats obtenus devrait permettre de savoir si le pré-retraité ou nouveau retraité inscrit à une session de pré-retraite a un concept de soi meilleur et si la session de pré-retraite permet l'amélioration ou du moins le maintien de la qualité du concept de soi et ce, six mois après la prise de la retraite.

### Chapitre III

#### Présentation et analyse des résultats

Au cours de ce troisième chapitre, les résultats de la recherche sont tout d'abord présentés. Par la suite, une discussion de ces résultats est effectuée en relation avec les hypothèses formulées.

### Présentation des résultats

La présentation des résultats se divise en deux parties: la première étudie les différences observées aux différentes échelles du TSCS parmi les pré-retraités inscrits à un cours de pré-retraite (N=28) et les pré-retraités ne désirant pas s'inscrire à de tels cours (N=26); la deuxième partie étudie les différences observées entre le pré et le post-test de chacune des échelles du TSCS pour chacun des deux groupes de pré-retraités en présence.

Le tableau 1 présente les différences de moyennes et les écarts-types obtenus à chacune des échelles du TSCS par chacun des groupes de sujets en présence, de même que les valeurs de "T" et leur niveau de signification.

Si on se rapporte au Tableau 1, la seule échelle où l'on retrouve une différence significative entre les deux groupes ( $p < .03$ ) est celle que l'on nomme "Variabilité des colonnes" (VC). Toutefois, ces résultats quoique significatifs, ne nous permettent pas de préciser à quelle colonne (soit physique, soit moral-éthique, soit personnel, soit fa-

Tableau 1

Comparaison des différences de moyennes des sujets pré-retraités inscrits  
et de ceux non-inscrits à une session de pré-retraite

Sujets	Pré-retraités inscrits (N=28)		Pré-retraités non-inscrits (N=26)		t	*P
	Echelles du TSCS		Moyenne	Ecart-type		
Identité (ID)	125.86	10.13	124.35	7.61	.62	.54(N <sub>S</sub> )
Satisfaction (SAT)	113.86	9.85	110.23	10.23	1.33	.19(N <sub>S</sub> )
Comportement (COMP)	116.54	10.80	118.00	9.39	-.53	.59(N <sub>S</sub> )
Soi Physique (SPH)	68.96	5.98	67.05	6.95	.74	.46(N <sub>S</sub> )
Soi Moral (SMO)	72.96	6.25	72.77	5.76	.12	.96(N <sub>S</sub> )
Soi Personnel (SPE)	71.07	6.23	70.96	6.70	.06	.95(N <sub>S</sub> )
Soi Familial (SFA)	72.36	6.26	71.62	7.85	.39	.71(N <sub>S</sub> )
Soi Social (SSO)	70.89	7.28	69.58	6.7	.69	.49(N <sub>S</sub> )
Total Positif (TPO)	356.25	26.33	352.58	24.64	.53	.6 (N <sub>S</sub> )
Critique de Soi (CS)	29.86	5.02	28.35	4.61	1.15	.25(N <sub>S</sub> )
Rapport Vrai/Faux (V/F)	1.29	.4	1.28	.44	.05	.91(N <sub>S</sub> )
Conflit Total (CTO)	31.39	7.68	33.35	9.84	-.82	.41(N <sub>S</sub> )
Conflit Net (CN)	6.04	17.53	1.04	18.39	1.02	.31(N <sub>S</sub> )
Variabilité Totale (VT)	37.64	8.78	40.35	9.18	-1.11	.27(N <sub>S</sub> )
Variabilité Ligne (VL)	22.39	6.19	22.38	5.58	.01	.99(N <sub>S</sub> )
Variabilité Colonne (VC)	15.25	4.04	17.96	4.95	-2.21	.03*
Distribution (D)	116.25	27.13	113.46	23.57	.4	.68(N <sub>S</sub> )
Défense Positive de Soi (DP)	67.29	11.05	66.35	8.51	.35	.72(N <sub>S</sub> )
Psychose (PSY)	53.68	5.24	53.65	6.24	.02	.98(N <sub>S</sub> )
Equilibre (PI)	9.68	3.94	9.27	4.34	.36	.71(N <sub>S</sub> )
Déséquilibre (GM)	96.07	7.44	96.38	8.92	-.14	.88(N <sub>S</sub> )
Troubles de Personnalité(PD)	78.04	8.73	78.42	9.05	-.16	.87(N <sub>S</sub> )
Névrose (N)	86.18	7.76	83.92	8.63	1.01	.31(N <sub>S</sub> )

\*p .05

\*\*p .01

miliaire et soi social) se situe cette variation.

Ainsi, la première hypothèse avancée dans cette recherche, voulant qu'il existe une différence significative dans le concept de soi du pré-retraité ou nouveau retraité qui s'inscrit à une session de pré-retraite et celui de l'individu ne désirant pas suivre une telle session n'est pas supportée.

Le tableau 2 présente les moyennes et les écarts-types obtenus à chacune des échelles du TSCS pour ce qui est des différences de moyennes observées entre le pré et le post-test pour chacun des deux groupes de sujets. On y retrouve également des valeurs de "T" et leur niveau de signification.

En se rapportant au tableau 2, la seule échelle où l'on retrouve une différence significative entre les deux groupes ( $P < .05$ ) est celle qui se nomme "Distribution" (D). Ainsi, à partir de la répartition des réponses parmi les cinq (5) choix qu'offre l'échelle, l'on constate que les deux groupes (inscrits "I", non-inscrits "NI") diffèrent quant au degré de justesse qu'ils démontrent au niveau de la perception qu'ils ont d'eux-mêmes. Le groupe des non-inscrits (NI) présente une perception de soi plus juste que celui des inscrits (I).

Ceci ne signifie pas pour autant que la perception du groupe n'ayant pas suivi de cours est meilleure que celle du groupe ayant suivi un cours. Cela démontre qu'ils ont une plus grande certitude quant à la

Tableau 2

Comparaison des différences de moyennes au pré et au post-test des sujets inscrits et de ceux non-inscrits à une session de pré-retraite

Sujets	Pré-retraités inscrits (N=20)		Pré-retraités non-inscrits (N=23)		t	*P
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type		
Echelles du TSCS						
Identité (ID)	-2.55	10.89	-2.04	10.34	-.16	.87(N <sub>S</sub> )
Satisfaction (SAT)	-3.10	9.8	.96	12.76	-1.15	.25(N <sub>S</sub> )
Comportement (COMP)	-.6	9.01	-.61	12.79	.00	.99(N <sub>S</sub> )
Soi Physique (SPH)	-1.35	6.33	-.13	5.43	-.68	.5 (N <sub>S</sub> )
Soi Moral (SMO)	-.65	6.52	-.3	7.28	-.16	.87(N <sub>S</sub> )
Soi Personnel (SPE)	-.4	7.01	-.3	9.12	-.04	.97(N <sub>S</sub> )
Soi Familial (SFA)	-1.85	6.13	-.96	9.62	-.36	.72(N <sub>S</sub> )
Soi Social (SSO)	-2.00	6.76	0	7.19	-.93	.35(N <sub>S</sub> )
Total Positif (TPO)	-6.25	26.64	-1.69	32.39	-.5	.62(N <sub>S</sub> )
Critique de Soi (CS)	-.25	3.74	-.22	3.09	-.03	.97(N <sub>S</sub> )
Rapport Vrai/Faux (V/F)	.06	.47	-.02	.37	.62	.54(N <sub>S</sub> )
Conflit Total (CTO)	-5.05	8.24	-4.13	9.15	-.34	.73(N <sub>S</sub> )
Conflit Net (CN)	-1.65	16.36	-1.61	10.55	-.01	.99(N <sub>S</sub> )
Variabilité Totale (VT)	-2.75	10.49	.26	12.88	-.83	.41(N <sub>S</sub> )
Variabilité Ligne (VL)	-2.5	7.34	-.09	8.31	-1.00	.32(N <sub>S</sub> )
Variabilité Colonne (VC)	-.25	5.08	.35	6.35	-.34	.73(N <sub>S</sub> )
Distribution (D)	-10.5	26.36	3.48	20.62	-1.95	.05*
Défense Positive de Soi (DP)	-1.65	9.44	-.44	9.69	-.42	.68(N <sub>S</sub> )
Psychose (PSY)	.2	6.41	-.04	5.41	.14	.89(N <sub>S</sub> )
Equilibre (PI)	1.75	4.79	.3	4.47	1.02	.31(N <sub>S</sub> )
Déséquilibre (GM)	85.1	11.38	85.87	14.46	-.19	.84(N <sub>S</sub> )
Troubles de Personnalité(PD)	69.05	10.31	69.43	14.36	-.1	.92(N <sub>S</sub> )
Névrose (N)	75.00	11.03	74.43	13.56	.15	.88(N <sub>S</sub> )

\*P .05

\*\*P .01



perception qu'ils ont d'eux-mêmes.

Ainsi, la seconde hypothèse posée voulant qu'il existe un concept de soi meilleur chez le pré-retraité ou nouveau retraité qui a suivi une session de pré-retraite versus celui qui n'en a pas suivi et ce, après six mois de vie à la retraite, est rejetée.

### Discussion des résultats

Cette section consacrée à la discussion des résultats se divise en deux parties. La première aborde les différences observées entre le concept de soi des pré-retraités ou nouveaux retraités inscrits à une session de préparation à la retraite et celui de pré-retraités ou nouveaux retraités non-inscrits à de tels cours; tandis que la seconde étudie les différences observées entre le pré et le post-test de chacune des échelles du TSCS pour chacun des deux groupes en présence (inscrits versus non-inscrits).

#### Hypothèse I

La première hypothèse avancée soutient qu'il y aura une différence significative entre le concept de soi du pré-retraité ou nouveau retraité inscrit à une session de pré-retraite et celui de l'individu non-inscrit, tel que mesuré par le Tennessee Self Concept Scale (TSCS).

Les résultats démontrent qu'une seule échelle du présent TSCS montre des différences significatives entre les deux groupes de sujets; l'échelle: VARIABILITÉ DES COLONNES (p .03). Cette différence significative observée entre les deux groupes de sujets ne vient que très partiellement appuyer la première hypothèse posée. Ainsi, les "inscrits" possèdent un concept de soi qui ne diffère que très peu de celui des "non-inscrits".

Par ailleurs, compte tenu que le concept de soi n'est pas quelque chose de statique mais de dynamique, chacun des éléments le constituant doit être discuté comme faisant partie d'un tout.

Un score élevé à l'échelle "variabilité des colonnes" révèle que la manière dont l'individu se perçoit est l'objet d'une fluctuation, et qu'il faut associer cet état à un certain manque de cohésion entre les différents aspects du schème de référence externe.

Ici, la moyenne obtenue par les pré-retraités ou nouveaux retraités inscrits à une session de préparation à la retraite, à l'échelle "variabilité des colonnes", est inférieure à celle des "non-inscrits", ce qui pourrait indiquer que les "inscrits" présentent une meilleure cohérence des aspects du schéma de référence externe de leur concept de soi.

Les "inscrits" semblent donc présenter une plus grande cohésion au niveau de l'un de ces aspects de leur concept de soi: soi physi-

que, soi moral-éthique, soi personnel, soi familial et soi social; mais l'on ne peut affirmer avec certitude lequel ou lesquels de ces aspects du concept de soi fait ou font pencher la balance dans une telle direction.

Ainsi, le fait que les "inscrits" présentent une plus grande cohérence des aspects du schème de référence externe du concept de soi pourrait signifier que les membres constituant ce groupe visent une recherche plus approfondie de la perception qu'ils ont d'eux-mêmes.

Toutefois, l'on ne doit pas perdre de vue que, de façon globale, l'hypothèse initiale voulant qu'il y ait une différence significative entre le concept de soi des "inscrits" et celui des "non-inscrits" est infirmée.

Il n'y a aucun autre aspect du concept de soi qui ne ressorte quand l'on compare les deux groupes en présence; aucune tendance suffisamment importante pouvant collaborer à la confirmation de la première hypothèse. Ceci peut laisser croire à l'uniformité retrouvée à l'intérieur même de l'échantillonnage. La population des pré-retraités et nouveaux retraités, inscrits ou non-inscrits, apparaît comme étant une population généralement uniforme. L'on peut ainsi, au départ, considérer comme peu influant sur le concept de soi de chaque individu, le fait de vouloir s'inscrire ou non à une session de préparation à la retraite.

## Hypothèse 2

La seconde hypothèse posée soutient qu'il existe un concept de soi meilleur chez le pré-retraité ou nouveau retraité qui a suivi une session de pré-retraite que chez celui qui n'en a pas suivi et ce, après six mois de vie à la retraite, tel que mesuré toujours par le TSCS.

Les résultats démontrent qu'une seule échelle du Tennessee Self Concept Scale présente des différences significatives entre les deux groupes de participants; l'échelle: DISTRIBUTION ( $P .05$ ). Cette différence significative observée entre les deux groupes de sujets, quoique révélatrice de certaines différences inter-groupes, ne vient pas pour autant confirmer la seconde hypothèse avancée dans le présent mémoire. Ainsi, les "inscrits" ne possèdent pas un concept de soi meilleur à celui des "non-inscrits" et ce, après six mois de vie à la retraite.

Ceci ne signifie pas le contraire non plus, voulant que les "non-inscrits" présentent une perception de soi meilleure que celle des "inscrits". Encore ici, la seconde hypothèse voulant que l'on retrouve un meilleur concept de soi chez le groupe des "inscrits" par rapport à celui des "non-inscrits" et ce, après six mois de vie à la retraite, est rejetée. L'on observe que la mesure du concept de soi ne peut vraisemblablement varier dans une aussi courte période de temps.

L'on décide alors d'aller un cran plus loin en s'interrogeant sur l'impact que pouvait avoir le sous-groupe "Hydro-Québec" dans le groupe expérimental.

Ce qui suscite l'intérêt du chercheur à s'attarder sur le sous-groupe "Hydro-Québec" du groupe expérimental, est que les hommes ayant été à l'emploi de cette compagnie ont pu bénéficier d'une grande ouverture d'esprit de l'Hydro-Québec quant à l'importance d'une éventuelle préparation à la retraite. De plus, les pré-retraités ou nouveaux retraités ont toujours eu l'opportunité de faire partie d'une compagnie favorisant la vie sociale, c'est-à-dire la communication, de même que les échanges entre les employés. Ainsi, ils ont pu évoluer dans une atmosphère de franche camaraderie où les liens d'appartenance à l'Hydro-Québec et au groupe de travailleurs identifiés comme travaillant à l'Hydro-Québec étaient importants. L'on peut alors inférer à savoir à quel point le phénomène "groupe" a pu s'avérer primordial pour les ex-travailleurs de l'Hydro-Québec.

Partant du principe que le sous-groupe "Hydro-Québec" occupe une grande proportion du groupe expérimental (inscrits à une session de préparation à la retraite), ce qui représente 12 sujets de l'Hydro-Québec sur une possibilité de 28 composant le groupe expérimental, l'on se demande si les résultats pourraient être différents en isolant le sous-groupe Hydro-Québec du groupe premier.

Donc, un test-T a été utilisé dans le but de déterminer s'il existait des différences significatives entre les moyennes obtenues aux différentes échelles du TSCS par les sujets inscrits au cours de pré-retraite, n'incluant pas les 12 sujets du sous-groupe "Hydro-Québec" (N=16), et les pré-retraités non-inscrits à de tels cours (N=26).

Les résultats (Tableau 3 en Appendice D) démontrent qu'aucune échelle du présent Tennessee Self Concept Scale ne montre de différences significatives entre les deux groupes de sujets. Ainsi, le groupe des "inscrits" et celui des "non-inscrits" ne diffèrent pas sur le plan du concept de soi.

Par la suite, un autre test-T fut utilisé afin de déterminer l'existence possible de différences significatives au niveau des échelles du TSCS des sujets inscrits à une session de préparation à la retraite, n'incluant que les 12 sujets du sous-groupe "Hydro-Québec" (N=12) et les pré-retraités ou nouveaux retraités non-inscrits à une telle session (N=26).

Les résultats obtenus (Tableau 4 en Appendice D) ne met en évidence aucune différence qui pourrait s'avérer significative quant aux échelles comprises dans le TSCS pour ce qui est des deux groupes en présence: "inscrits" de l'Hydro-Québec et les "non-inscrits".

Cette étude effectuée en croyant que le groupe expérimental (inscrits) ainsi décortiqué pourrait révéler un certain effet du sous-groupe "Hydro-Québec" dans les résultats précédents, démontre qu'il n'en est rien. Les résultats ne font qu'appuyer le rejet de l'hypothèse initiale proposant ainsi qu'il n'y ait pas de différence significative dans le concept de soi du pré-retraité ou nouveau retraité qui s'inscrit à une session de pré-retraite et celui de l'individu ne désirant pas suivre une telle session. On peut donc envisager qu'un changement dans le concept de soi dans un si court laps de temps (une période de 6 mois) est peu vraisemblable.

## Conclusion



Le passage à la retraite ne se fait pas sans heurt. Cet événement de vie majeur est souvent vécu comme une crise où l'ajustement du pré ou nouveau retraité à cette réalité peut s'avérer très ardue. Le travail qui avait toujours constitué la plaque tournante de la vie de l'individu, gérant les activités familiales, sociales et personnelles même, fait place à une perte de rôle accompagnée d'un grand stress qui ne fait qu'amplifier la rupture déjà souvent pénible.

C'est alors qu'une préparation à la retraite devient nécessaire dans le but d'aider l'individu à s'ajuster à cette nouvelle étape. Selon les dires de certains auteurs, la retraite peut même s'accompagner de changements au coeur même du concept de soi de l'individu.

Or, avec la venue de la retraite, certains s'inscrivent à une session de préparation à la retraite et d'autres ne montrent aucun intérêt à cette alternative visant pourtant à mieux les préparer à cet événement. Johnson (1982) en est même venu à mettre à jour les principales résistances des gens à investir dans un tel programme. De plus, une étude effectuée par Ditisheim et Fernandez (1981) rapporte que les travailleurs qui ont le plus besoin de sessions de pré-retraite sont ceux qui évitent d'y participer.

Ceci peut amener à se demander si le concept de soi d'un individu peut influencer son désir de prendre des cours de pré-retraite et

dans quelle mesure ce même concept de soi est appelé à se modifier selon que l'individu décide de suivre ou non un tel programme.

La présente recherche avait comme objectif premier de déterminer si le concept de soi pouvait différer entre les pré-retraités ou nouveaux retraités inscrits à une session de pré-retraite et ceux ne désirant pas suivre une telle session. Dans un second temps, l'on voulait vérifier si le fait de suivre une session de préparation à la retraite entraînait une amélioration, ou tout au moins un maintien du niveau du concept de soi de l'"inscrit" par rapport à celui du "non-inscrit".

Or, les résultats obtenus ne viennent pas confirmer les deux hypothèses de départ. Cela ne signifie pas pour autant que la retraite ne vient pas affecter l'individu, mais plutôt que cette étude ne permet pas de tirer de conclusions à savoir si le concept de soi est un aspect de la personne touché par la retraite.

Il existe également certaines limites rencontrées dans l'élaboration de la présente recherche qui peuvent avoir un certain effet sur le résultat d'une telle étude. Le recrutement des sujets a confronté l'expérimentateur à une accessibilité restreinte de la population cible, ce qui a pu amener un biais dans certaines réponses observées au TSCS. D'autre part, le laps de temps de 6 mois après la prise de la retraite, avant d'effectuer le post-test, était vraisemblablement trop court pour que la mesure du concept de soi varie.

Prenant en considération cette dernière limite, une étude longitudinale pourrait amener de nouveaux éléments dans l'étude du concept de soi chez le pré-retraité. Les chercheurs pourraient s'orienter vers des recherches autres que celles portant sur le concept de soi, et investiguer au niveau d'autres facteurs importants à considérer dans l'étude de la retraite. L'influence du conjoint, le niveau de satisfaction personnelle, l'influence du milieu, le degré de stress, le degré de dépression,... sont autant de pistes intéressantes pouvant mener à l'élaboration de nouvelles recherches dans le domaine de la retraite et de la pré-retraite.

## Appendice A

### Echelles sélectionnées sur le T.S.C.S.

#### Identité (ID)

- . Indique comment la personne décrit son identité de base, comment elle se voit.

#### Satisfaction de soi (SAT)

- . Représente le niveau de satisfaction de soi ou d'acceptation de soi.

#### Comportement (COMP)

- . Comment la personne perçoit ses comportements.

#### Soi physique (SPH)

- . Indique comment la personne perçoit son corps, sa santé, son apparence physique, ses talents et sa sexualité.

#### Soi moral (SMO)

- . Décrit le soi à partir d'un schème de référence éthique: valeurs morales, relations avec Dieu, impression d'être une bonne ou mauvaise personne, satisfaction de son comportement religieux.

#### Soi personnel (SPE)

- . Interpréter ce résultat comme une mesure de la valeur que la personne s'attribue lorsqu'elle est face à elle-même (valeur

personnelle de la personne, sentiment d'adéquacité et évaluation globale de sa personnalité à l'exception des aspects physiques et sociaux).

#### Soi familial (SFA)

- . Indique la perception que la personne a d'elle-même en regard des personnes qui lui sont les plus proches et les plus immédiatement associées (la famille, les très proches amis, etc...). Reflète l'impression d'adéquacité, le sentiment d'être un membre important d'une famille.

#### Soi social (SSO)

- . Indique la perception de soi en relation avec les autres. Reflète un sentiment d'adéquacité, de valeur et de compétence dans des situations sociales (relations sociales prises dans un sens très large).

ID, SAT, COMP, SPH, SMO, SPE, SFA, SSO

- 1) Résultat élevé: adéquacité
- 2) Résultat bas: inadéquacité

#### Total positif (TPO)

- . Cette échelle représente l'aspect général d'estime de soi de l'individu. Un individu qui obtient un score élevé à cette échelle a tendance à avoir confiance en lui-même, à s'aimer, à s'apprécier, à considérer qu'il a de la valeur et à agir con-

formément à la manière dont il se perçoit. En contre partie, les individus ayant un faible résultat à cette échelle doutent de leur valeur, se sentent malheureux, ne s'apprécient pas, manifestent de l'anxiété et ont peu de confiance en eux-mêmes.

#### Critique de soi (CS)

- Cette échelle est le résultat de dix items acceptés par la majorité des gens comme étant vrais d'eux-mêmes. Cette échelle nous renseigne sur la capacité d'évaluer de façon critique sans recourir à une attitude défensive. Un résultat élevé à cette échelle (entre le 80ème et le 96ème percentile) révèle une attitude défensive et indique que le sujet essaie de présenter une meilleure image de lui-même, risquant ainsi de manquer de réalisme au niveau de la description de soi.

#### Rapport vrai/faux (V/F)

- Ce rapport mesure la façon générale de répondre au questionnaire. Ainsi un résultat élevé (en haut du 70ème percentile) indique que le sujet définit clairement ce qu'il est sans pouvoir reconnaître ce qu'il n'est pas (le non-soi). Un faible résultat (en bas du 30ème percentile) signifie le contraire. Le résultat moyen révèle que le sujet se définit bien en étant capable d'affirmer ce qu'il est et de rejeter ce qu'il n'est pas.

### Conflit total (CT)

- . Cette échelle résulte de la somme absolue des différences entre les items positifs et les items négatifs. Elle est de plus une mesure de confusion ou de contradiction ou de conflit dans la perception de soi de l'individu.

### Conflit net (CN)

- . Cette échelle présente une corrélation très élevée avec le rapport vrai/faux. L'échelle CN détermine l'étendue avec laquelle les réponses d'un individu pour les items positifs diffèrent ou entrent en conflit avec ses réponses aux items négatifs pour un même secteur du concept de soi.

### Variabilité totale (VT)

- . Cette échelle est un indice d'unité et d'intégration entre les différentes parties du concept de soi. Ceux qui ont des résultats très élevés ont tendance à séparer, à compartimenter certains secteurs du concept de soi en isolant ces secteurs sans tenir compte de l'ensemble.

### Variabilité des lignes (VL)

- . Reflète les divergences de perception entre les aspects du schème de référence interne.

### Variabilité des colonnes (VC)

- . Résume les variations d'une colonne à l'autre ou les varia-



tions entre les divers aspects du schème de référence externe.

#### Distribution (D)

- Ce résultat est obtenu à partir de la distribution des réponses parmi les cinq choix qu'offre le TSCS. Il indique jusqu'à quel point la personne est certaine de la perception qu'elle a d'elle-même. Un résultat élevé à cette échelle indique que le sujet est très certain, très catégorique dans sa façon de se percevoir; un résultat faible indique cependant le contraire. Un résultat de distribution qui se situe aux extrémités est habituellement relié à des difficultés d'ordre pathologique. Par exemple, les schizophrènes ont tendance à utiliser les chiffres 5 ou 1 de l'échelle TSCS créant ainsi un très haut score D. D'autres catégories de patients (les dépressifs) ont tendance à utiliser le chiffre 3 de l'échelle parce qu'ils sont très incertains de ce qu'ils pensent d'eux-mêmes.

#### Défense positive de soi (DP)

- C'est une mesure plus subtile de défense que l'échelle critique de soi. L'échelle DP est basée sur une hypothèse de la théorie du soi selon laquelle les individus qui ont besoin d'aide psychologique sont, jusqu'à un certain point, conscients de leur concept de soi négatif, même s'ils essaient de se décrire positivement. Un score élevé (au-delà du 80ème percentile) à cette échelle indique une description de soi positive issue d'une distorsion défensive; tandis qu'un score

faible (en bas du 20<sup>ème</sup> percentile) indique un manque de défense chez la personne, pouvant lui permettre de maintenir tout au moins un niveau minimum d'estime de soi.

#### Psychose (PSY)

- L'échelle psychose différencie très bien les patients psychotiques des autres groupes de patients.

#### Equilibre (PI)

- Cette échelle est composée d'items distinguant bien les individus ayant une personnalité "équilibrée" ou "intégrée". Plus l'individu a un résultat élevé, plus il sera considéré comme équilibré.

#### Déséquilibre (GM)

- Cette échelle se compose de 24 items qui distinguent les patients psychiatriques des "non-patients". C'est un indice général d'équilibre ou de déséquilibre qui ne fournit cependant aucune indication sur la nature de la pathologie.

#### Troubles de personnalité (PD)

- Les items de cette échelle différencient les individus qui ont des difficultés de personnalité, sans qu'il s'agisse pour autant de troubles névrotiques ou psychotiques. L'échelle PD est une échelle inversée.

Névrose (N)

- . Les résultats à cette échelle permettent de différencier les personnes névrosées des autres. Un résultat élevé indique une grande similitude avec les résultats obtenus par des patients souffrant de difficultés névrotiques.

## Appendice B

### Version française du Tennessee Self Concept Scale

Echelle TSSC - Image de soi

Traduction et adaptation française

par

Jean-Marie toulouse, Ph.D.

DIRECTIVES

Les énoncés que nous vous proposons ont pour but de vous aider à vous décrire tel que vous croyez être. Veuillez répondre comme vous le feriez si vous vous parliez à vous-mêmes.

Répondez à tous les items. Lisez chaque énoncé attentivement, puis choisissez parmi les cinq réponses données au bas de la page, celle qui vous convient le mieux. Sur votre feuille de réponses, tracez un cercle autour de la réponse de votre choix.

Avant de commencer à répondre, assurez-vous de placer le cahier et votre feuille de réponses de façon à aligner les chiffres correspondants.

N'oubliez pas de tracer un cercle autour de la réponse de votre choix. Il faut répondre à tous les items.

	Numéro de l'item
1. J'ai un corps sain (Je suis en bonne santé).....	1
2. J'aime paraître toujours "bien mis" et propre.....	2
3. Je suis une personne attrayante.....	3
5. Je me considère comme une personne négligée.....	5
23. Je suis une mauvaise personne (Je suis une personne méchante).....	23
19. Je suis une personne bien.....	19
41. Je suis une personne sans importance (Je suis nul(le)....	41
21. Je suis une personne honnête.....	21
59. Mes amis ne me font pas confiance.....	59
77. Ce que les autres font ne m'intéresse pas.....	77
91. Je ne dis pas toujours la vérité.....	91
37. Je suis une personne gaie.....	37
55. Je suis membre d'une famille qui m'aiderait toujours dans n'importe quelle difficulté.....	55
39. Je suis une personne calme et peu compliquée (il est fa- cile de s'entendre avec moi).....	39
4. Je suis plein(e) de maux et de douleurs (J'ai toujours mal à quelque part).....	4
6. Je suis une personne malade.....	6
57. Je suis membre d'une famille heureuse.....	57
22. Je suis une faillite au point de vue moral.....	22

	Complètement faux	Surtout faux	Partiellement vrai et partiellement faux	Surtout vrai	Complètement vrai
Réponse :	1	2	3	4	5

		Numéro de l'item
40.	Je suis une personne détestable.....	40
73.	Je suis une personne amicale.....	73
42.	Je perds la raison.....	42
93.	Parfois, il m'arrive de me mettre en colère.....	93
75.	J'ai du succès auprès des hommes.....	75
20.	Je suis une personne religieuse.....	20
24.	Je suis une personne faible moralement.....	24
38.	J'ai une grande maîtrise de moi-même.....	38
58.	Je ne suis pas aimé(e) par ma famille.....	58
74.	J'ai du succès auprès des femmes.....	74
56.	Je suis une personne importante aux yeux de mes amis et de ma famille.....	56
60.	J'ai l'impression que ma famille n'a pas confiance en moi.....	60
76.	J'en veux au monde entier.....	76
78.	Je suis une personne avec qui il est difficile d'avoir un contact amical.....	78
92.	De temps en temps, je pense à des choses trop laides pour en parler.....	92
7.	Je suis ni trop gras(se) ni trop maigre.....	7
25.	Je suis satisfait(e) de mon comportement moral. ....	25
11.	J'aimerais changer certaines parties de mon corps.....	11

	Complètement faux	Surtout faux	Partiellement vrai et partiellement faux	Surtout vrai	Complètement vrai
Réponse :	1	2	3	4	5

	Numéro de l'item
9. J'aime mon apparence comme elle est.....	9
29. Je devrais aller à l'église plus souvent.....	29
47. Je me méprise.....	47
43. Je suis satisfait(e) d'être précisément ce que je suis...	43
61. Je suis satisfait(e) des relations que j'ai avec ma..... famille.....	61
65. Je devrais être plus confiant(e) envers ma famille.....	65
83. Je ne vaud rien au point de vue social.....	83
94. Parfois, lorsque je ne me sens pas bien, je suis de..... mauvaise humeur.....	94
45. Je suis aussi gentil(le) que je devrais l'être.....	45
63. Je comprends ma famille aussi bien que je le devrais.....	63
10. Je me sens aussi bien que je le devrais.....	10
79. Je suis aussi sociable que je veux l'être.....	79
12. Je devrais avoir plus de "sex appeal".....	12
28. J'aimerais être plus digne de confiance.....	28
46. Je ne suis pas la personne que je voudrais être.....	46
81. J'essaie de plaire aux autres sans cependant exagérer.....	81
8. Je suis ni trop grand(e) ni trop petit(e).....	8
30. Je ne devrais pas tant mentir.....	30
95. Je n'aime pas toutes les personnes que je connais.....	95

	Complètement faux	Surtout faux	Partiellement vrai et partiellement faux	Surtout vrai	Complètement vrai
Réponse :	1	2	3	4	5



		Numéro de l'item
26.	Je suis aussi religieux(se) que je veux l'être.....	26
44.	Je suis aussi intelligent(e) que je veux l'être.....	44
48.	J'aimerais ne pas lâcher aussi facilement que je le fais.	48
64.	Je suis trop sensible aux remarques de ma famille.....	64
62.	Je traite mes parents aussi bien que je le devrais (lire au passé si les parents sont décédés).....	62
80.	Je suis staisfait(e) de la façon dont je traite les autres.....	80
66.	Je devrais aimer ma famille davantage.....	66
13.	Je prends bien soin de ma santé physique.....	13
82.	Je devrais être plus poli(e) envers les gens.....	82
97.	De temps à autre, je ris d'une farce grivoise.....	97
15.	J'essaie de soigner mon apparence.....	15
31.	Dans ma vie de tous les jours, je suis fidèle à ma religion.....	31
17.	J'agis souvent comme si j'avais les mains "pleines de pouces" (de façon malhabile, maladroitement).....	17
35.	Il m'arrive parfois de faire des choses très mauvaises...	35
33.	J'essaie de changer lorsque je constate que j'agis mal...	33
49.	Quelle que soit la situation, je peux toujours me tirer d'affaire.....	49
53.	Je fais des choses sans d'abord y avoir réfléchi.....	53

	Complètement faux	Surtout faux	Partiellement vrai et partiellement faux	Surtout vrai	Complètement vrai
Réponse:	1	2	3	4	5

		Numéro de l'item
71.	Je cède à mes parents (lire au passé si les parents décédés).....	71
67.	J'essaie de jouer franc jeu avec ma famille et mes amis..	67
89.	Je ne pardonne pas facilement.....	89
96.	Il m'arrive parfois de commérer un peu.....	96
69.	Je porte un intérêt sincère à ma famille.....	69
87.	Je m'entends bien avec les gens.....	87
18.	Je dors mal.....	18
34.	J'emploie quelquefois des moyens malhonnêtes pour avancer.....	34
85.	J'essaie de comprendre le point de vue de mon interlocuteur.....	85
16.	Je ne réussis pas au jeu et au sport.....	16
51.	J'accepte des reproches sans me mettre en colère.....	51
32.	La plupart du temps, je fais ce qui est bien.....	32
36.	J'éprouve de la difficulté à faire ce qui est bien.....	36
52.	Je change souvent d'idée.....	52
98.	Il y a des moments où j'ai envie de sacrer.....	98
14.	Je me sens presque toujours bien.....	14
50.	Je résous mes problèmes assez facilement.....	50
54.	J'essaie de fuir mes problèmes.....	54
70.	Je me querelle avec ma famille.....	70

	Complètement faux	Surtout faux	Partiellement vrai et partiellement faux	Surtout vrai	Complètement vrai
Réponse:	1	2	3	4	5

		Numéro de l'item
88.	Je ne me sens pas à l'aise avec les autres.....	88
68.	A la maison, je fais ma part du travail.....	68
86.	Je trouve des qualités à toutes les personnes que je rencontre.....	86
72.	Je ne me comporte pas comme ma famille pense que je le devrais.....	72
27.	Je suis satisfait(e) de ma relation avec Dieu.....	27
90.	J'éprouve de la difficulté à converser avec des étrangers.....	90
99.	Au jeu, j'aime mieux gagner que perdre.....	99
100.	De temps en temps, il m'arrive de remettre au lendemain ce que je devrais faire le jour même.....	100
84.	Il faudrait que je m'entende mieux avec les gens.....	84

	Complètement faux	Surtout faux	Partiellement vrai et partiellement faux	Surtout vrai	Complètement vrai
Réponse :	1	2	3	4	5

Echelle TSSC - Image de soi\*

Traduction et adaptation française par Jean-Marie Toulouse, Ph.D.

FEUILLE DE REPONSES

Nom:..... Âge:..... Profession:.....

Numéro de l'item	Page 81	Numéro de l'item	Page 82	Numéro de l'item	Page 83
1	1 2 3 4 5	40	1 2 3 4 5	9	1 2 3 4 5
2	1 2 3 4 5	73	1 2 3 4 5	29	1 2 3 4 5
3	1 2 3 4 5	42	1 2 3 4 5	47	1 2 3 4 5
5	1 2 3 4 5	93	1 2 3 4 5	43	1 2 3 4 5
23	1 2 3 4 5	75	1 2 3 4 5	61	1 2 3 4 5
19	1 2 3 4 5	20	1 2 3 4 5	65	1 2 3 4 5
41	1 2 3 4 5	24	1 2 3 4 5	83	1 2 3 4 5
21	1 2 3 4 5	38	1 2 3 4 5	94	1 2 3 4 5
59	1 2 3 4 5	58	1 2 3 4 5	45	1 2 3 4 5
77	1 2 3 4 5	74	1 2 3 4 5	63	1 2 3 4 5
91	1 2 3 4 5	56	1 2 3 4 5	10	1 2 3 4 5
37	1 2 3 4 5	60	1 2 3 4 5	79	1 2 3 4 5
55	1 2 3 4 5	76	1 2 3 4 5	12	1 2 3 4 5
39	1 2 3 4 5	78	1 2 3 4 5	28	1 2 3 4 5
4	1 2 3 4 5	92	1 2 3 4 5	46	1 2 3 4 5
6	1 2 3 4 5	7	1 2 3 4 5	81	1 2 3 4 5
57	1 2 3 4 5	25	1 2 3 4 5	8	1 2 3 4 5
22	1 2 3 4 5	11	1 2 3 4 5	30	1 2 3 4 5
				95	1 2 3 4 5

Numéro de l'item	Page 84	Numéro de l'item	Page 85	Numéro de l'item	Page 86
26	1 2 3 4 5	71	1 2 3 4 5	88	1 2 3 4 5
44	1 2 3 4 5	67	1 2 3 4 5	68	1 2 3 4 5
48	1 2 3 4 5	89	1 2 3 4 5	86	1 2 3 4 5
64	1 2 3 4 5	96	1 2 3 4 5	72	1 2 3 4 5
62	1 2 3 4 5	69	1 2 3 4 5	27	1 2 3 4 5
80	1 2 3 4 5	87	1 2 3 4 5	90	1 2 3 4 5
66	1 2 3 4 5	18	1 2 3 4 5	99	1 2 3 4 5
13	1 2 3 4 5	34	1 2 3 4 5	100	1 2 3 4 5
82	1 2 3 4 5	85	1 2 3 4 5	84	1 2 3 4 5
97	1 2 3 4 5	16	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
15	1 2 3 4 5	51	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
31	1 2 3 4 5	32	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
17	1 2 3 4 5	36	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
35	1 2 3 4 5	52	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
33	1 2 3 4 5	98	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
49	1 2 3 4 5	14	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
53	1 2 3 4 5	50	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
		54	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5
		70	1 2 3 4 5		1 2 3 4 5

Appendice C

Questionnaire de renseignements généraux

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Préparé au: Laboratoire de Gériologie

Département de Psychologie

Sous la direction de M. Raymond Champagne, professeur  
de l'Université du Québec à Trois-Rivières

Septembre 1983

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUXImportant

1. À chaque question, vous encerclez le chiffre qui correspond à votre choix de réponse.
2. Encerclez une seule réponse par question.
3. Répondez à chacune et à toutes les questions.
4. Répondez spontanément en inscrivant la première réponse qui vous vient à l'esprit au moment de la lecture de la question.
5. N'utilisez, s'il y a lieu, que très rarement les réponses "Je ne sais pas" et "Je ne désire pas répondre".
6. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses; la bonne réponse est votre réponse personnelle.
7. Chaque questionnaire est tout-à-fait anonyme.
8. Il n'y a pas de limite de temps.
9. Si vous ne comprenez pas un mot ou le sens d'une question, n'hésitez pas à nous demander de l'aide.
10. Ne rien inscrire dans la colonne de droite où l'on retrouve des carrés.

Merci de votre collaboration



RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

- Identification 1) Employé(e)  
2) Conjoint(e)
1. Age: 1) Moins de 55 ans  
2) 55 à 59 ans  
3) 60 ans  
4) 61 ans  
5) 62 ans  
6) 63 ans  
7) 64 ans  
8) 65 ans et plus
2. Je vais prendre ma retraite dans: 1) Moins de 6 mois  
2) Moins d'un (1) an  
3) Moins de 2 ans  
4) Moins de 3 ans  
5) Moins de 4 ans  
6) Moins de 5 ans  
7) 5 ans et plus  
8) Déjà à la retraite
3. Sexe: 1) Masculin  
2) Féminin
4. Etat civil: 1) Marié(e) ou remarié(e)  
2) Célibataire  
3) Veuf(ve)  
4) Séparé(e)  
5) Divorcé(e)  
6) Autre
5. Mon (ma) conjoint(e) à 65 ans et plus: 1) Oui  
2) Non
6. J'ai des enfants: 1) Oui Nombre: \_\_\_\_\_  
2) Non
7. Avez-vous, à la maison, un ou des enfant(s) sous votre dépendance: 1) Oui  
2) Non
8. Je vois mon ou mes enfant(s) 1) Très souvent  
2) Assez souvent  
3) Rarement

--	--	--	--	--

1 2 3 4 5  
N'écrivez rien dans  
cet espace.

☐

6

☐

7

☐

8

☐

9

☐

10

☐

11

--	--	--

12 13 14

☐

15

☐

16

N'écrivez rien dans  
cet espace.

9. Je suis actif(ve) dans une association quelconque (Club sportif, club social, Age d'Or, etc.):
- 1) Oui  
2) Non
10. Actuellement...
- 1) J'ai un travail régulier  
2) J'ai un travail à temps partiel  
3) Je suis en chômage  
4) J'ai un travail saisonnier  
5) Je ne travaille pas à l'extérieur de la maison
11. Mon métier ou mon travail à la maison, me plaît....
- 1) Beaucoup  
2) Assez  
3) Peu  
4) Je ne sais pas  
5) Je désire pas répondre
12. Ma scolarité est de...
- 1) Moins de 7 années  
2) 7 à 9 années  
3) 10 à 12 années  
4) Plus de 12 années
13. Mon revenu annuel brut est environ de...
- 1) Moins de 7,000\$  
2) 7,000\$ à 9,999\$  
3) 10,000\$ à 14,999\$  
4) 15,000\$ à 19,999\$  
5) 20,000\$ à 24,999\$
- 6) 25,000\$ à 29,999\$  
7) 30,000\$ et plus  
8) Aucun revenu  
9) Je ne sais pas  
10) Je ne désire pas répondre
14. A ma retraite, mon revenu annuel sera environ de...
- 1) Moins de 7,000\$  
2) 7,000\$ à 9,999\$  
3) 10,000\$ à 14,999\$  
4) 15,000\$ à 19,999\$  
5) 20,000\$ à 24,999\$
- 6) 25,000\$ à 29,999\$  
7) 30,000\$ et plus  
8) Aucun revenu  
9) Je ne sais pas  
10) Je ne désire pas répondre

☐

17

☐

18

☐

19

☐

20

☐

21 22

☐

23 24

N'écrivez rien dans  
cet espace.

15. Je paie actuellement pour un fonds  
de pension ou un plan de retraite
- 1) Privé (REER)  
2) De groupe (obligatoire)  
3) Privé et de groupe  
4) Je n'en ai pas
16. Je suis...
- 1) Propriétaire  
2) Locataire
17. Type d'emploi habituel (métier,  
profession)  
(écrire en lettres moulées)
- 1) \_\_\_\_\_  
2) Je ne travaille pas à l'extérieur de la maison
18. Je m'inquiète...de l'endroit où  
je vais demeurer à ma retraite
- 1) Beaucoup  
2) Assez  
3) Peu  
4) Pas du tout  
5) Je ne sais pas  
6) Je ne désire pas répondre
19. A ma retraite, j'aimerais vivre..
- 1) Dans ma maison, mon appartement ou mon logement  
2) Dans un H.L.M. (habitation à loyers modiques)  
3) Dans un centre d'accueil pour personnes âgées  
4) Chez un de mes enfants ou un parent  
5) Dans une maison privée où l'on prend soin des personnes âgées  
6) Autre \_\_\_\_\_
20. (Employé(e)) A ma retraite, j'envisage  
avec crainte le fait d'être 24 heures  
à la maison
- 1) Oui  
2) Non
- (Conjoint(e)) J'envisage avec crainte  
le fait d'avoir mon conjoint(e) à la  
maison 24 heures par jour, à sa retraite
- 1) Oui  
2) Non

☐

25

☐

26

☐

27 28

☐

29

☐

30

☐

31

☐

32

25. Je crois qu'il me serait utile de  
prendre des cours de pré-retraite 1) Oui  
2) Non

22. Que rêvez-vous de faire à votre retraite?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

N'écrivez rien dans  
cet espace.

☐

33

☐

34 35

☐

36 37

## Appendice D

### Résultats des facteurs secondaires

Tableau 3

Comparaison des moyennes des sujets pré-retraités inscrits (Hydro)  
et de ceux non-inscrits à une session de pré-retraite

Sujets  Echelles du TSCS	Pré-retraités inscrits (Hydro) (N=16)		Pré-retraités non-inscrits (N=26)		t	*p
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type		
Identité (ID)	127.31	6.95	124.35	7.61	1.3	.2
Satisfaction (SAT)	156.69	11.24	110.23	10.23	1.58	.12
Comportement (COMP)	119.38	9.86	118.00	9.39	.45	.66
Soi Physique (SPH)	68.75	5.46	67.65	6.95	.57	.57
Soi Moral (SMO)	73.75	6.45	72.77	5.76	.5	.62
Soi Personnel (SPE)	72.5	5.2	70.96	6.70	.83	.41
Soi Familial (SFA)	74.38	5.38	71.62	7.85	1.35	.19
Soi Social (SSO)	73.00	5.67	69.58	6.7	1.77	.09
Total Positif (TPO)	362.38	22.91	352.58	24.64	1.31	.2
Critique de Soi (CS)	30.44	5.68	28.35	4.61	1.24	.23
Rapport Vrai/Faux (V/F)	1.33	.46	1.28	.44	.29	.78
Conflit Total (CTO)	33.25	7.2	33.35	9.84	-.04	.97
Conflit Net (CN)	7.00	20.31	1.04	18.39	.96	.35
Variabilité Totale (VT)	38.00	7.39	40.35	9.18	-.91	.37
Variabilité Ligne (VL)	22.88	4.95	22.38	5.57	.3	.77
Variabilité Colonne (VC)	15.13	4.23	17.96	4.95	-1.98	.06
Distribution (D)	123.31	23.53	113.46	23.57	1.32	.2
Défense Positive de Soi (DP)	69.88	9.86	66.35	8.51	1.19	.25
Psychose (PSY)	53.88	5.49	53.65	6.24	.12	.91
Equilibre (PI)	9.31	4.08	9.27	4.34	.03	.97
Déséquilibre (GM)	98.38	6.04	96.38	8.92	.86	.39
Troubles de Personnalité(PD)	78.5	9.75	78.42	9.05	.03	.98
Névrose (N)	87.75	7.22	83.92	8.63	1.55	.13

\*P .05

\*\*P .01

Tableau 4

Comparaison des moyennes des sujets pré-retraités inscrits (sauf Hydro)  
et de ceux non-inscrits à une session de pré-retraite

Sujets  Echelles du TSOS	Pré-retraités inscrits (sauf Hydro) (N=12)		Pré-retraités non-inscrits (N=26)		t	*P
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type		
Identité (ID)	123.92	13.38	124.35	7.61	-.1	.92
Satisfaction (SAT)	111.42	7.38	110.23	10.23	.41	.69
Comportement (COMP)	112.75	11.24	118.00	9.39	-1.41	.18
Soi Physique (SPH)	69.25	6.85	67.65	6.95	.66	.51
Soi Moral (SMO)	71.92	6.1	72.77	5.76	-.41	.69
Soi Personnel (SPE)	69.17	7.17	70.96	1.31	-.73	.47
Soi Familial (SFA)	69.67	6.54	71.62	7.85	-.8	.43
Soi Social (SSO)	68.08	8.44	69.58	6.7	-.54	.6
Total Positif (TPO)	348.08	29.29	352.58	24.64	-.46	.65
Critique de Soi (CS)	29.08	4.08	28.34	4.61	.5	.62
Rapport Vrai/Faux (V/F)	1.24	.32	1.28	.44	-.34	.74
Conflit Total (CTO)	28.92	7.89	33.35	9.84	-1.48	.15
Conflit Net (CN)	4.75	13.73	1.04	18.39	.69	.49
Variabilité Totale (VT)	37.17	10.67	40.35	9.18	-.89	.38
Variabilité Ligne (VL)	21.75	7.74	22.38	5.57	-.26	.8
Variabilité Colonne (VC)	15.42	3.97	17.96	4.95	-1.7	.1
Distribution (D)	106.83	29.72	113.46	23.57	-.68	.51
Défense Positive de Soi (DP)	63.83	12.01	66.35	8.51	-.65	.52
Psychose (PSY)	53.42	5.13	53.65	6.24	-.12	.9
Equilibre (PI)	10.17	3.86	9.27	4.34	.64	.53
Déséquilibre (GM)	93.00	8.25	96.38	8.92	-1.15	.26
Troubles de Personnalité (PD)	77.42	7.54	78.42	9.05	-.36	.72
Névrose (N)	84.08	8.27	83.92	8.63	.05	.96

\*P .05

\*\*P .01

### Remerciements

L'auteur désire exprimer sa reconnaissance à son directeur de mémoire, monsieur Raymond Champagne, Ph.D., à qui il est redevable d'une assistance constante et éclairée.



## Bibliographie

- ALBRECHT, Ruth (1951). The social roles of old people. Journal of Gerontology, 6, 138-145.
- ALLPORT, G.W. (1955). Becoming: basic considerations for a psychology of personality. New-Haven: Yale University Press.
- ATCHLEY, Robert C. (1976). Selected social and psychological differences between men and women in later life. Journal of Gerontology, 31, 204-211.
- ATCHLEY, Robert C. (1977). The social forces in later life. California: Wadworth Publishing.
- AVILA, P.L.; COMBS, A.W.; CURKEY, W.W. (1971). Helping relationships. Basic concepts for the helping professions. Boston: Allyn and Bacon Inc.
- BARUS-MICHEL, Jacqueline (1979). Le passage à la retraite. Psychologie, 17, pages 42-44.
- BECK, A.T. (1967). Depression: causes and treatment. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- BOLTON, R. (1976). Humanistic instructional strategies and retirement education programming. The Gerontologist, 16, 550-555.
- BOND, L. SHERYL; BOND, John B. Jr. (1978). The impact of preretirement program.
- BROMLEY, D.B. (1966). The psychology of human being. U.S.A.: Penguin Books.
- BUGENTAL, J.F.; ZELEN, S.L. (1950). Investigations into the "self-concept". The W.A.Y. technique. Journal of personality, 18, 483-498.
- BUSSE, E.W.; PFEIFFER, E. (1969). Behavior and adaptation in late life. Boston: Little and Brown.
- BUTLER, M.D.; ROBERT, N. (1975). How survive? Being old in America. New York: Harper and Row.
- BUTLER, N.R.; LEWIS, M.I. (1973). Aging and mental health. St-Louis: C.V. Mosly Company.

- CALHOUN, G. Jr.; MORSE, W.C. (1977). Self-concept and self-esteem: another perspective. Psychology in the schools, 14, no.3, 318-322.
- CARRIER, J. (1974). Perception de soi de l'usager de drogues mineures. Thèse de doctorat en psychologie, Université de Montréal.
- CHABRIER-SALMON, M.C. (1973). Le travail des gens âgés. Thèse pour le doctorat en médecine. Lille (France).
- CHARLES, Don C. (1971). Effect of participation in a pre-retirement program. Gerontologist, 11, (1, part 1), 24-28.
- COLEMAN, J.C. (1969). Psychology and effective behavior. Glenview: Scott, Foresman.
- COMBS, A.W.; SOPER, D.W.; COURSON, C.C. (1963). The measurement of self concept and self report. Educational and psychological measurement, 23 (3), 493-500.
- COOPER, B. (1975). Senior adult education: participation motivational factors at an Oklahoma Community college. doctorat Dissertation, Oklahoma State University.
- COOPERSMITH, S. (1967). The antecedents of Self-esteem. W.H. Freeman and Company, New York.
- DATAN, N.; GINSBEG, L. (1975). Life-span developmental psychology: Normative life crisis. Academic Press, New York.
- DE LANNURIEN-THOMAS, A. (1981). Les transformations de l'identité personnelle à travers l'évolution du concept de soi chez les pré-retraités. France, 97-98.
- DITISHEIM, M.; FERNANDEZ, J. (1979). Evaluation des sessions de préparation à la retraite, Etude Longitudinale. (Etude Québécoise commandée par le Comité de préparation à la retraite). Montréal, p. 141
- DODGE, J.S. (1961). Changes in the self percept with age. Perceptual and motor Skills, 13, p. 83.
- DOHRENWEND, B.S.; DORENWEND, B.P. (1974). Stressful life events. John Wiley, New York.
- ELWELL, F.; MALTBIÉ-CRANNELL, A. (1981). The impact of role loss upon coping resources and life satisfaction of the elderly. Journal of Gerontology, 36, 223-232.
- FERENCZI, S. (1952). Further contributions to the theory and technique of psychoanalysis. New York, Basic Books Inc.

- FITTS, W.H. (1965). Manual for the Tennessee Self-Concept Scale. Nashville, Tennessee: Conselor recordings and tests.
- FITZPATRICK, E. (1979). Evaluating a New retirement planning program—results with hourly workers, Aging and Work, 2 (2), Spring, 87-94.
- FRANK, H. (1977). Retirement: An ego alien view, International journal of family counseling, 5, 44-47.
- GERGEN, K.J. (1971). The concept of self, New York: Holt, Rinehart and Winston.
- GERMAIN, R.B. (1978). Self-concept and self-esteem reexamined. Psychology in the schools, 15, no.3, 386-390.
- GLAMSER, F. (1981). The impact of preretirement programs on the retirement experience. Journal of gerontology, 36:2, 244-250.
- GLAMSER, F.; DE JONG, G. (1975). The efficacy of preretirement preparation programs for industrial workers. Journal of Gerontology, 30:5, 595-600.
- GORDON, C.; GAITZ, C.; RUTZ, C.; SCOTT, J. (1971). Self esteem across the life cycle: Some gender role, occupation and ethnic group comparaisons. Gerontologist, 11, p.40.
- GRANT, C.R. (1967). Age differences in self concepts and dependency in aged persons residing in institutions. Journal of Gerontology, 26, 337-343.
- GUILLEMARD, Anne-Marie (1972). La retraite, une mort sociale. Paris: Mouton La Haye.
- GUILLEMARD, Anne-Marie (1977). La préparation à la retraite: surmonter une crise ou normer les conduites, Gérontologie, 26, 23-30.
- HAVIGHURST, R.J. (1954). Flexibility and social roles of the retired. American journal of Sociology, 59, 309-311.
- HAVIGHURST, R.J. (1971). Introduction, The Gerontologist, 11, part II, 1-2.
- HAYDEN, B. (1979). The self and possibilities for change. Journal of personality, 47, no.3, 546-556.
- HEALTH and WELFARE CANADA. (1977). Retirement in Canada: Volume II, Social and Economic concerns. Ottawa: Policy Research and long Range Planning.

- HESS, A.L.; BRADSHAW, H.L. (1970). Positiveness of self concept and ideal self concept as a function of age. Journal of Genetic Psychology, 117, 57-67.
- HILGARD, E.R. (1949). Human motives and the concept of the self, American psychologist, 4, 374-382.
- HUDON, Berthold (1984). La retraite c'est quoi? informa 7200, p.18-19.
- HULTSCH, D.; PLEMONS, J. (in press). Life events and life span development and behavior, vol.11, Academic Press, New York.
- JAMES, William (1890). Principles of psychology. New York: Holt.
- JANIS, I. (1974). Vigilance and decision making in personal crisis. In G.V. Coelho, D.A. Hamburg, J.E. Adams (Eds), Coping and adaptation. Basic Books, New York
- JOHNSON, Richard P. (1982). Assessing retirement Maturity, Measurement and Evaluation in guidance, Vol.15, (3), October, 221-227.
- JUDD, L.R.; SMITH, C.B. (1974). Discrepancy score validity in self and ideal self-concept measuremet. Journal of counseling psychology, 21, no.2, 156-158.
- JUNG, C.G. (1971). Les racines de la conscience. Paris: Buchet-Chastel.
- KASSCHAU, P.L., op-cit.; A. Monk. (1971). Factors in preparation for retirement by middle-aged Adults, The Gerontologist, 348-351.
- KASSCHAU, P.L. (1974). Reevaluating the need for retirement preparation programs. Industrial Gerontology, 1, 42-59.
- KENNY, John B.; PORTIS, Bernard (1980). Measuring the impact of preretirement planning seminars, The human element, October, 20-25.
- KIMMEL, C.D.; PRICE, K.F.; WALKER, J.W. (1978). Retirement choice and retirement satisfaction. Journal of Gerontology, 33, 575-585.
- KLAUSNER, S. (1953). Social Class and Self-Concept. Journal of Social Psychology, 38, 201-205.
- KALT, N.; KOHN, M. (1975). Pre-retirement counseling: characteristics of programs and preferences of retirees, The Gerontologist, 15 (2), 179-181.
- KUTNER, B. et al (1956). Five hundred over sixty. New York: Russel Sage Foundation.

- L'ECUYER, René (1975a). La genèse du concept de soi: théorie et recherche. Sherbrooke: Noaman, 334 p.
- L'ECUYER, René (1978). Le concept de soi. Paris: Presses Universitaires de France, Collection: "Psychologie d'aujourd'hui". 210 p.
- L'ECUYER, René. (1980b). Les transformations de l'identité personnelle à travers l'évolution du concept de soi chez les adultes et les personnes âgées, P. TAP (Ed.): Identité individuelle et personnalisation, Tome 1 (p. 53-60). Toulouse: Privot.
- L'ECUYER, René (1981c). La situation actuelle de la gérontologie au Québec, in R. Bernier (Ed.): Actes du VIIe Congrès International des Universités du troisième âge (pp. 205-222). Sherbrooke: Université de Sherbrooke.
- LAZARUS, R.S. (1966). Psychological stress and the coping process. McGrawHill, New York.
- LAZARUS, R.S.; AVERILL, J.R.; OPTON, E.M. Jr. (1974). The psychology of coping: Issues of research and assessment. In G.V. Coelho, D.A. Hamburg, J.E. Adams (Eds), Coping and adaptation. Basic Books, New York.
- LEWIN, K. (1935). A dynamic theory of personality. New York: McGrawhill.
- LOWENTHAL, Marjorie Fiske; THURNHER, Majda; CHIRIBOGA, David, (and associates) (1975). Four stages of life, Jossey-Boss Publishers, San Francisco, California, pp. 292.
- LYONS, M. (1977). Cognition and affect in Social Psychology: The case of Self-Esteem. Presented at Annual Meeting of Southern Sociological Society.
- MABEL, S.; ROSENFELD, H. (1966). Relationship of Self Concept to the Experience of Imbalance in p-o-x situations. Human Relations, 19, 381-389.
- MC EWAN, P.; RYSER, C.; SHELDON, A. (1975). Retirement: Patterns and predictions. NIMH, DHEW Publication No (ADM) 74-49, Rockville.
- MC PHERSON, Barry; GUPPY, Neil (1979). Pre-retirement life-style and the degree of planning for retirement, Journal of Gerontology, Vol.34, no.2, 254-263.
- MACK, M.J. (1958). An evaluation of a retirement planning program. Journal of Gerontology, 18, 198-202.

- MANION, V.U. (1976). Preretirement counseling: The need for a new approach. Personnel and guidance journal, 55, 119-121.
- MANIS, M. (1955). Social interaction and Self-Concept. Journal of abnormal Social Psychology, 51, 362-370.
- MEAD, G.H. (1934). Mind, Self and Society. Chicago: University of Chicago Press.
- MISHARA, B.L.; RIEDEL, R.G. (1984). Le vieillissement. PUF, France, 268 p.
- MORISSON, M. (1975). The myth of employee planning for retirement. Industrial Gerontology, 2 (3), 135-143.
- O'HARA, R.; TIEDMAN, D. (1959). The Vocational self-concept in adolescence. Journal of counseling psychology, 6, 292-301.
- ORBACK, H.L.; SHOW, D.M. (1957). Social participation and the role of the aging. Geriatrics, 12, 241-246.
- PALMORE, Erdman B.; FILLENBAUM, Gerda G.; GEORGE, Linda K. (1984). Consequences of retirement, Journal of Gerontology, Vol.39, no1, 109-116.
- PARSONS, T. (1954). Age and sex in the social structure of the United States. In Essays in sociological theory, pp. 89-103. Rev. ed. Glencoe, III: Free Press.
- PERLMAN, G. (1972). Change in self and ideal self-concept congruence of beginning psychotherapists. Journal of clinical psychology, 28, 404-408.
- PETERS, G.R. (1971). Self-conceptions of the aged, age identification, and aging. The Gerontologist, Part II, 69-73.
- PETERSON, W.A. (1971). Research priorities on perceptions and orientations toward aging and toward older people. The gerontologist, 11, part II, 60-63.
- PLAMONDON, Gilles; PLAMONDON, Louis (1980). Pour une problématique de la crise de la retraite. Notes de cours inédites. Université de Montréal.
- PLAMONDON, Gilles; PLAMONDON, Louis; CARETTE, Jean (1984). Les Enjeux après 50 ans. Editions Robert Laffont, Collection "Réponses", Paris.
- RAIMY, V.C. (1943). The Self-concept as a factor in counseling and personal organization. Unpublished doctoral dissertation, University of Ohio.

- ROGERS, C.R. (1951). Client-centered psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin.
- ROGERS, C.R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. Journal of counseling psychology, 21, no.2, 93-103.
- ROGERS, C.R. (1961). On becoming a person. Cambridge, Mass: Riverside Press.
- ROGERS, C.R.; KINGET, M. (1962). Psychothérapie et relations humaines. Louvain: Presses Universitaires de Louvain.
- ROSENBERG, M. (1965). Society and the Adolescent Self-image. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.
- ROSOW, I. (1963). Adjustment of the normal aged. In R. Williams, C. Tibbitts, E. W. Donahue (Eds.), Processus of aging, Vol. II, New York: Atherton Press.
- ROSOW, I. (1973). The social context of the aging self, The Gerontologist, 13, pp. 82-87.
- ROSOW, I. (1974). Socialization to old age. Univ. of California Press, Berkeley.
- RYSER, C.; SHELDON, A. (1969). Retirement and Health. Journal of American Geriatric Society, 17, 180-190.
- SABOURIN, Romola (1976). La retraite avenir, Editions Denoël/Gonthier, Paris, 190 p.
- SCHUMANN, N. (1977). La psychologie de la vieillesse, Tiré de Pélacier: Univers de la psychologie (pp. 211-218). Paris: Lidis.
- SCHWARTZ, A.N. (1974). Staff development and morale building in nursing homes, The Gerontologist, 14, pp. 50-53.
- SHANAS, E. (1972). Adjustment to retirement, in F.M. Carp: Retirement (pp. 219-244). New York: Behavioral Publications.
- SNYGG, D.; COMBS, A.W. (1949). Individual Behavior: a new frame of reference for psychology. New York: Harper.
- SNYGG, D.; COMBS, A.W. (1959). Individual behavior: a perceptual approach to behavior (2nd rev. ed.). New York: Harper.
- STREIB, G.; SCHNEIDER, C. (1971). Retirement in American society. Cornell Univ. Press, Ithaca, New York.



- SUPER, D. (1963). "Self Concept in Vocational Development". Career Development: The Self-Concept Theory. Edited by D. Super et al. New York: Teachers College.
- SUSSMAN, M.B. (1972). An analytic model for the sociological study of retirement, in F.M. Carp: Retirement (pp. 1-27). New York: Behavioral publications.
- SYMONDS, P.M. (1951). The Ego and the Self. New York: Appleton.
- TAYLOR, D.M. (1955). Changes in the Self-Concept without Psychotherapy. Journal of consulting Psychology, XIX, 205-209.
- THOMPSON, G.B. (1973). Work versus leisure roles: An investigation of morale among employed and retired men. Journal of Gerontology, 28, 339-344.
- TIBBITTS, C. (1954). Group relationships of the elderly in our culture. Social Casework, 35, 206-212.
- TIBBITTS, C. (1963). Economics, Health and Retirement Process of Aging Social and psychological Perspectives. Atherton Press, New York.
- TIBERI, D.; BOYACK, V.; KERSCHNER, P. (1978). A comparative analysis of four preretirement education models. Educational Gerontology, 3, 355-374.
- TIMIRAS, P.S. (1972). Developmental physiology and aging. MacMillan, New York.
- TOULOUSE, Jean-Marie (1968). Changement du concept de soi et structure de groupe dans le cadre d'une expérience de sensibilisation aux relations humaines. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- TOULOUSE, Jean-Marie (1971). Mesure du concept de soi: TSCS. Manuel d'utilisation du TSCS, Montréal.
- TZENG, O.C.S. (1977). Individual differences in self-conception: a multivariate approach. Perceptual and motor skills, 45, 1119-1124.
- WARD, R.A. (1979). The Aging Experience: an introduction to social gerontology. New York: J.B. Lippincott Company.
- WEBBER, I.L. (1958). Adjustment to retirement made by aged persons. In proceedings of the Louisiana Conference on Aging, pp. 125-135. Baton Rouge: Louisiana State University, General Extension Division.

- WELLS, L.E.; MARWELL, G. (1976). Self-Esteem. Berverly Hills, California: Sage Publications.
- WILLIE, C.V. (1954). Group relationships of the elderly in our culture. Social Casework, 35, 206-212.
- ZAY, Nicolas (1985). La planification de la retraite. Editions Grosvenor Inc., Montréal, 265 pp.